إهـــــــــداء2005

ا.د./ محمد عبد الفتاح الصيرفي

السـويـس

البحث العلمي
الدليل التطبيقي للباحثين

دكتور
محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي
أستاذ إدارة الأعمال المشارك
كلية الإقتصاد – جامعة الزيتونة الأردنية
عمان – الأردن

الطبعة الأولى
دار وائل للنشر

رقم الايداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٢٠٠١/١٠/٢١٧٩)

٠٠١,٤٢

صير الصيرفي ، محمد

البحث العلمي: الدليل التطبيقي للبـــاحثين / محمـــد الصـــيرفي.
- عمان: دار وائل ٢٠٠١

(٤٤٩) ص

ر. أ (٢٠٠١/١٠/٢١٧٩)

الواصفات / الأبحاث / أساليب البحث / البحث التطبيقي

* - تم اعداد بيانات الفهرسة الأولية من قبل دائرة المكتبة الوطنية

الرقم المعياري الدولي للكتاب: (ردمك) ISBN 9957-11-236-8

الطبعـــــة الأولى

٢٠٠٢

دار وائـــل
للطباعة والنشــر

DAR WAEL
Printing - Publishing

شارع الجمعية العلمية الملكية - هاتف : ٥٣٣٥٨٣٧ ص.ب ١٧٤٦ الجبيهة

عمان - الأردن

■ الطابعون :

مطبعة الأرز - تلفون 053610011

بسم الله الرحمن الرحيم

ومن الناس من يجادل في الله بغير علم ويتبع كل شيطان مريد (٣) كتب عليه انه من تولاه فإنه يضله ويهديه إلى عذاب السعير (٤)

(سورة الحج آية ٣ ، ٤)

صدق الله العظيم

كبار الأساتذة يعترفون

أن ٩٠% من المعلومات التي تلقوها في المدارس قد نسوها و ذهبت هباءً منثورا .أما الطريقة فظلت في أذهانهم مدى الحياة و كانت سلاحهم القوي في سيرهم العلمي لاقتحام مجاهل المعرفة .

إهـــداء

إلى أبنائي طلاب البحث

إياكم والتسرع في إثبات الأحكام العلمية لئلا يغشو الوهم، وتفسد الحقائق العلمية ولا تثبتوا حكماً قبل الوقوف على صحته ومعرفتكم من أنفسكم القدرة على إيضاحه متى سئلتم عنه .

وتذكروا أنه لا يعيش باحث على مطلق موضوعاته إلا إذا كانت مبنية على وحدة تصميم وتماسك أجزاء. وإلا فهو ينهار ويتهافت، وتعود عناصره مفردة مستقلة، كما بدت في مستودعاتها الأصلية.

فالأسلوب في البحث بمثابة الوتر القوي الذي يستعمله الصائغ في جمع اللآلئ ليجعل منها عقداً ثميناً منتظماً لا نشاز فيه ولا شائبة.

تقـــديــــم

مـــن أهــم الأســباب الــتي دفعتني إلى كتابة كتابي هذا ما لمسته من المعاناة الحقيقية لأبنائي الطلاب سواء في الجامعات المصرية ومعظم الدول العربية التي كان لي شرف التدريس لأبنائها حينما يطلب منهم إعداد الأبحاث سواء في مرحلة البكالوريوس أو في مرحلة الدراسة العليا.

فعلى الرغم من أن المكتبات العربية حافلة بالكتب المنهجية العلمية الدقيقة التي ترشد الباحث إلى مبتغاه في هذا الموضوع إلا أن الأغلب الأعم من تلك الكتب والمراجع قـــد تـــناولت موضـــوع البحث العلمي تناولاً نظرياً بحتاً فهي تقدم لنا فصولاً بل أبواباً متكامـــلة عـــن أساليب البحث العلمي دون أن ترشدنا عن كيفية استخدام تلك الأساليب وتظهـــر لـــنا هذه الكتب الطرق المختلفة لجمع البيانات دون أن توضح الكيفية العملية لاســـتخدام هـــذه الطـــرق والتأكد من دقتها وتحدثنا تلك الكتب أيضاً عن مشكلة البحث وخططه وفروضه دون أن توضح التطبيق العملي لذلك.

ونـــرى أيضاً أن هذه المراجع والكتب تتناول بعض الأساليب الإحصائية التي قد يستخدمها الباحث في بحثه ولكنها لا تشرح او توضح لنا كيفية هذا الاستخدام.

ومن أجل ذلك فلقد قام المؤلف بجمع خبرته العلمية والعملية والتي دامت لأكثر مـــن ثلاثيـــن عامـــاً فـــي التعليم الجامعي وفي الإشراف على الأبحاث العلمية ورسائل الماجستير والدكتوراه وحاول تقديمها لأبنائه الطلاب بشكل يتميز بالبساطة والتسلسل في طرح المواضيع حتى تكون قريبة للواقع وسهلة الفهم والاستيعاب وأننا ننبه منذ البداية أنـــنا قد ابتعدنا في الكتاب هذا عن الحشو النظري الذي لا مبرر له إيماناً منا بأن البحث العلمي هو أقرب إلى التطبيق العملي منه إلى الدراسة النظرية.

وإنني لآمل أن يكون هذا الكتاب ذا نفع كبير للباحثين بوجه عام سواء في ذلك الموظـــف الذي يكتب تقريراً أو الطالب الذي يعد بحثاً وهو ما زال في مرحلة البكالوريوس

أو الماجستير وهو كذلك عظيم الفائدة لطلاب الدراسات العليا الذين يعدون رسائل الدكتوراه ... فسوف يجدون في هذا الكتاب - بإذن الله - إجابة عن كل مشكلة منهجية تعرض لهم أثناء عملهم ٠

والله ولي التوفيق

د ٠ محمد الصيرفي

(١)

عنـــوان البحـــث

يكتسب العنوان أهمية خاصة من حيث كونه يؤدي وظيفة إعلامية عن موضوع الـــبحث ومجالـــه ... وهـــو يرشـــد القارئ إلى أن البحث يقع في مجال معين كما تعتمد المكتبات في تصنيفها للبحث على العنوان.

وإذا كـــان للعـــنـــوان عزيزي الباحـــث كـــل هـــذه الأهميـــة فكيـــف إذن يتم تحديد هذا العنوان ... ؟

<u>إن التحديد السليم للعنوان عادة ما يمر بخمسة مراحل هي :-</u>

١- <u>مرحلة العمومية الكاملة :-</u>

حيـــث يكـــون عنوان البحث في هذه المرحلة غير واضح تماماً في ذهن الباحث فـــنجده مـــثلاً يقـــترح " تقيم السياسات الإدارية المتبعـــة في القطـــاع الصناعي المصري " .

٢- <u>مرحلة العمومية :-</u>

حيث يبـــدأ الباحث في تحجيم موضوع بحثه فيقترح علينا العنوان التالي :-

" تقيم السياسات الإدارية المتبعة في القطاع الصناعي بمنطقة السادس من أكتوبر ".

٣- <u>مرحلة العمومية المحدودة :-</u>

وهـــنـــا يـــبـــدأ الباحث أيضاً في تحجيم ثاني لبحثه فنجده يقترح علينا العنوان التالي :-

" تقيـــم السياســـات الإداريـــة المتبعة في الصناعات الغذائية بمنطقة السادس من أكتوبر" .

٤- **<u>مرحلة العنوان المحدد :-</u>**

وفـــي هذه المرحلة تكون الرؤية قد بدأت في الظهور أمام الباحث لذا نجده يقدم موضوعاً محدداً فيقترح علينا العنوان التالي :-

" تقيـــم السياســـــات التسويقية المتبعة في صناعة البسكويت بمنطقة السادس من أكتوبر" .

٥- **<u>مرحلة العنوان الأكثر تحديداً :-</u>**

وفـــي هذه المرحلة نجد أن الباحث قد استطاع أن يلم بموضوعه إلماماً جيداً من كافة الجوانب ومن ثم فإنه يقترح علينا العنوان التالي :-

" تقيم السياسات السعرية المتبعة في صناعة بسكويت الشمعدان بمدينة السادس من أكتوبر" .

<u>شروط العنوان الجيد :-</u>

١- أن يكون العنوان معبراً بدقة عما يتم مناقشته في البحث .

٢- ينبغي أن لا يحتوي العنوان علي كلمات مطاطــــة أو تحوى أكثر من معنى " مثل كلمة "عين " فقد تكون عين شمس – عين الصيرة أو عين البشر ..."

٣- يفضل أن لا يزيد طول العنوان عن خمسة عشر كلمة .

٤- أن لا يحـــتوي العنوان على كلمات زائدة لا لزوم لها مثل كلمة " دراسة في " أو " دراسة تحليلية " فالبحث في حد ذاته ما هو إلا دراسة تحليلية .

٥- ينـــبغي أن تكـــون الكـــلمـــات الأساسية " مثل كلمة " مشكلات – تقيم – العوامل المؤثرة ..." في أول العنوان بقدر الإمكان .

٦- يتم تدقيق العنوان بعد الإنتهاء من البحث للتأكد من أنه يعكس طبيعة البحث .

٧- يجب أن يشتمل العنوان على المتغير التابع للدراسة فمثلاً

<u>إذا كان العنوان على النحو التالي :-</u>

" تحليل نظم القيم الشخصية للمدير السعودي "

يكون المتغير التابع هنا هو القيم الشخصية .

وإذا كان العنوان على النحو التالي :-

" اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب ".

يكون المتغير التابع هو صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية .

* العنوان ومناهج البحث العلمي

لاحظ عزيزي الباحث أن العنوان قد يصاحبه أحد مناهج البحث العلمي الآتية:-

١- **دراسة حالة :-**

وهي تعني أن الباحث سوف يقوم بتجميع الجوانب المتعلقة بمنظمة واحدة حيث يقوم الباحث بالتحليل العميق للتفاعل الذي يحدث بين العوامل التي تؤدي إلى التغير والنمو والتطور على مدى فترة معينة من حياة المنظمة **وهنا يأتي العنوان على النحو التالي :-**

تقيم سياسات الأفراد

دراسة حالة

٢- **دراسة تطبيقية (ميدانية) :-**

وهي تعني أن الباحث يقوم بمعالجة مشاكل قائمة لدى وحدات اقتصادية أو اجتماعية وذلك بعد تحديد المشاكل والتأكد من صحة ودقة مسبباتها ومحاولة علاجها وصولاً إلى نتائج وتوصيات تسهم في التخفيف من حدة هذه المشاكل **وهنا يأتي العنوان على النحو التالي :-**

تقيم سياســـــات الأفـــراد

دراســـــــة تطبيقيــــــة

٣- **دراسة استكشافية :-**

ويــتم اللجوء إليها عندما لا تتوافر كثير من المعلومات عن المشكلة محل الدراسة وبالـــتالي فهـــي تهدف إلى الحصول على فهم أفضل لمشكلة البحث نظراً لأنه لم يسبق القيام بعدد كاف من البحوث في مجال المشكلة .

وهنا يأتي العنوان على النحو التالي :-

تقيم سياســـــات الأفـــراد

دراســــــــة استكشافيــــة

٤- **دراسة تجريبية :-**

ويعــني ذلـــك أنـــه ســـوف يجري تغيير عامل أو أكثر من العوامل ذات العلاقة بموضوع الدراسة بشكل منتظم من أجل تحديد الأثر الناتج عن هذا التغير والتغير هـــنا يشمل جميع المتغيرات التي تؤثر في موضوع الدراسة باستثناء متغير واحد محدد تجرى دراسة أثره في هذه الظروف .

وهنا يأتي العنوان على النحو التالي :-

تقيم سياســـــات الأفـــراد

منهــــــج تجريبــــــي

٥- **دراسة مقارنة :-**

وهـــي تعـــني أن الباحث يقوم بمعالجة مشكلة يعاني منها قطاعين أو أكثر ويريد الباحث معرفة أي من هذه القطاعات يعاني من هذه المشكلة أكثر من غيره .

وهنا يأتي العنوان على النحو التالي :-

تقيم سياسات الأفراد

دراسة مقارنة

٦- **دراسة نظرية " مسحية" :-**

وهي تعني أن الباحث يقوم بتجميع البيانات والحقائق الجارية عن موقف معين وذلك من عدد كبير من الحالات في وقت معين مستنداً في ذلك على الكتب والدوريات والنشرات .

وهنا يأتي العنوان على النحو التالي :-

تقيم سياسات الأفراد

دراسة نظرية

*** صفحة العنوان**

هي الصفحة التالية للغلاف وتشمل على :-

أ- عنوان مختصر (يفضل أن لا يزيد عن خمسة عشر كلمة) عن البحث موضحاً مضمون البحث بطريقة تدعو إلى الاهتمام .

ب- كاتب البحث وأسماء الأشخاص أو الجهات الموجهة إليهم البحث .

ج- تاريخ إعداد البحث .

الورق المستخدم في الكتابة :-

يلاحظ أن الأبعاد القياسية للورق المفضل استخدامه في البحوث هي ٢٩٧ ×٢١٠ مم (A 4) .

إرشادات الكتابة على الحاسب الآلي :-

١- أترك مسافة ٤سم على الجانب الأيمن و٣سم على الجانب الأيسر إذا كانت الكتابة باللغة العربية والعكس صحيح إذا كانت الإجابة بأي لغة أخرى.

٢- لا تضع خطاً تحت أي كلام في هذه الصفحة .

٣- لا ترقم هذه الصفحة .
٤- أتــرك مسافة ٣سم من أعلى الصفحة ثم أكتب عنوان البحث مع مراعاة أن يكون هذا العنوان في منتصف الصفحة .
٥- في منتصف الصفحة تماماً أكتب إسم الباحث .
٦- خذ مسافة ٣سم من إسم الباحث ثم أكتب في المنتصف وتحت الإسم تماماً للحصول على درجة ......

في ....
٧- أترك الآن مسافة ٣سم أخرى ثم أكتب إسم المشرف .
٨- أترك مسافة ٣سم بداية من إسم المشرف ثم أكتب تاريخ البحث .

والشكل التالي يوضح تلك الأبعاد

٣ سم

٤ سم تقييم سياسات الأفراد بقطاع البترول ٣ سم

دراسة تطبيقية على

شركات بترول السويس

بحث مقدم من

محمد عبد الفتاح حافظ الصيرفي

٣ سم

للحصول على درجة الدكتوراه في

ادارة الاعمال

٣ سم

تحت اشراف

أ. د. عبد الرحمن عبد الباقي عمر

٣ سم

كلية التجارة – جامعة قناة السويس

١٩٨٠

٣ سم

نموذج تقييم عنوان البحث

١- هل العنوان يدل بدقة على موضوع البحث ؟ ☐ نعم ☐ لا ،

٢- هل يوضح العنوان نوع المنهج المستخدم في البحث ؟ ☐ نعم ☐ لا ،

٣- ما هي عدد الكلمات التي يتكون منها العنوان ...؟

٤- هل هناك بعض الكلمات التي يتكون مها العنوان تحتمل أكثر من معنى ☐ نعم ☐ لا ،

٥- هل هناك بعض الكلمات التي يحتويها العنوان يمكن حذفها دون أن يؤثر ذلك على العنوان ☐ نعم ☐ لا ،

٦- ما هو مدى وضوح المتغير التابع في العنوان ...؟

٧- هل تحتوي صفحة العنوان على اسم معد البحث ...؟

٨- هل تحتوي صفحة العنوان على اسم الجهة المقدم إليها البحث ...؟

٩- هل تحتوي صفحة العنوان على تاريخ إعداد البحث ...؟

١٠- هل تحتوي صفحة العنوان على اسم المشرف على البحث ...؟

١١- هل روعيت النواحي الشكلية في صفحة العنوان من حيث :-

١- نوعية وأبعاد الورق المستخدم ،

٢- الأبناط المستخدمة في كتابة المحتويات.

٣- المسافات الواجب تركها بين محتوياتها ،

عزيزي الباحث انتبه

يجب – كما ذكرنا أن يحتوي عنوان البحث على المتغير التابع ونحن نسوق لك الآن عناوين بعض الأبحاث لإظهار هذا المتغير التابع :-

<u>بحث تحت عنوان :-</u>

" أثر استخدام نظم مساندة القرارات على كفاءة وفاعلية القرارات ".

وهنا المتغير التابع هو كفاءة وفاعلية القرارات .

<u>بحث تحت عنوان :-</u>

" أسباب الترهل الإداري واختزال التكاليف الإدارية ".

دراسة ميدانية مقارنة في

الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية .

المتغير التابع هو الترهل الإداري واختزال التكاليف الإدارية .

<u>بحث تحت عنوان :-</u>

" المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام الأردني " .

منظور مقترح

المتغير التابع هو الفساد الإداري .

<u>مشروع تدريبي</u>

نقـــدم لك عزيزي الباحث عناوين بعض الأبحاث والمطلوب منك تقييم هذه العناوين وفقاً لنموذج تقييم عنوان البحث السابق الإشارة إليه .

الجامعــــــة الأردنيــــــة
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
قســــم إدارة الأعمــــــال
العام الجامعة ١٩٨٥/١٩٨٦

حمايــــة المستهـــلك
" دراســة تحليليــة للواقــع الأردنــي "

إعداد

محمد فهمي عمر الحجار

إشراف

الأستـــاذ الدكتــور فؤاد الشيخ سالم

قدمــت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في العلوم الإدارية – تخصص تسويق بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في الجامعة الأردنية

تنويــع السلعـــــة
وفق اعتبار التقسيمات السوقية
دراسة في الشركات الأردنية المنتجة لمعجون الأسنان

رسالة مقدمة إلى

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

من قبـــــل

محمــد سليــم خليــف الشـــورة

بإشراف

الدكتــور ابي سعيــد الديــوه جــي

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة اليرموك
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال

تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في منظمات الخدمة في دولة الإمارات العربية المتحدة

رسالة ماجستير

مقدمة من
حمد علي حليس النيادي

بكالوريوس إدارة الأعمال ، جامعة الإمارات ، ١٩٨٧

إشراف
د. جمال أبو دولة ، مشرفاً رئيساً
د. مسعود بدري ، مشرفاً مشاركاً

جامعـــة حلـــب
كليــة الاقتصـــاد
قسم إدارة الأعمـــال

تسويــق التأمين وتنميــة المهــارات والكفاءات التسويقيـــة في شركـــات التأميــن

مقارنة بين شركات التأمين في سورية والكويت

بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد
هدى صليبا شربتجي

بإشراف الدكتور
أحمـــد اليوســـفي
مدرس في قسم إدارة الأعمال

العام الدراسي ١٩٩٨/١٩٩٩

(٢)

الشكـــر والتقديـــر

ورقـــة الشكر والتقدير تلي ورقة العنوان مباشرة(*) وفيها يوجه الباحث الشكر لكـــل مـــن قـــدم له العون لإنجاز بحثه ... فيشكر الباحث الأستاذ الذي أشرف على بحثه ووجهه وأرشده كما يشكر جميع من ساعده في تجميع بيانات البحث وكل من تعاون معه فـــي تحليل بيانات بحثه ... **ولا ينبغي أن يبالغ الباحث في الشكر أو يطيل فيه فكلما كان الشكر قصيراً كلما كان أكثر تأثير كما لا ينبغي أن يقدم الشكر إلاّ لمن هو جدير به حقاً فليست الرسائل العلمية مجالاً للمجاملات .**

وفيما يلي نموذجاً لصفحة الشكر والتقدير :-(**)

(*) يدخل ترقيم هذه الصفحة ضمن مجموعة الأحرف الأبجدية " أبجد هوز " .

(**) مقتبس من رسالة الطالب محمد فهمي عمر الحجازي – حماية المستهلك : دراسة تحليلية للواقع الأردني – رسالة ماجستير غير منشورة – الجامعة الأردنية – ١٩٨٦ – عمان .

شكر وتقدير

لا يسعني بعد أن أنجزت هذه الدراسة ، بعون الله وتوفيقه ، إلاّ أن أتقدم بجزيل الشكر ، وعظيم الامتنان ، وخالص التقدير والعرفان بالفضل الكبير لأستاذي الفاضل الدكتور فؤاد الشيخ سالم ، الذي أشرف على هذه الرسالة ، وتحمّل جهداً وعناءً ، فحرص على قراءة كل كلمة فيها ، ومناقشة جميع أفكارها ، مدة إشرافه ، حتى خرجت نبتة طيبة بفضله وحسن رعايته .

كما وأشكر كل من تعاون معي ، وساهم في إحراج هذه الرسالة إلى حيّز الوجود ، وأخص بالذكر جميع المسؤولين في الوزارات ، والدوائر الحكومية ؛ الذين تمت مقابلتهم ، وكذلك جميع المسؤولين في الشركات المساهمة العامة في القطاع الخاص الذي أفدت من خبراتهم .

والله ولي التوفيق ،،،،

الباحث

شكر وتقدير[1]

أتقدم بالشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى أستاذي الفاضل الدكتور محمد ياغي، الـــذي تفضـــل بالإشراف على هذه الرسالة ولما قدمه لي من دعم وتشجيع وتوجيهات قيمة وسديد كان لها الأثر الأكبر في إتمام هذا العمل .

كمـــا أتقدم بالشكر والعرفـــان إلى أعضاء لجنة المناقشة الأستاذ الدكتور زكي غوشة ، والدكتور نائل عواملة ، والدكتور بشير الزعبي ، الذين شرفوني بقبول مناقشة هـــذه الرسالة وإبداء الملاحظات والاقتراحـــات التي من شأنهـــا أن تغني وتفيد البحث العلمي .

وأتوجه بالشكر والتقدير إلى أسرة البنك العربي ممثلة بسعادة السيد عبد المجيد شومان رئيس مجلس الإدارة المدير العام وسعادة السيد خالد شومان نائب المدير العام وإلى كافـــة الـــزملاء في البنك وأخص منهم بالذكر السيد عبد المبين زيتون ، الدكتور محمد مطر ، الدكتور فيصل مرار ، السيد سهيل أبوطة ، السيد خالد العودات ، السيد " محمـــد جمـــال " عســـفـــــان ، الســـيد غسان أبو النيل ، لما قدموه من دعم وتشجيع ومساعدة .

الباحـــــث

[1] محمود ابراهيم عليوات – تحديـــد الاحتياجات التدريبية : دراسة مقارنة بين القطاع المصرفي الأردني العام والخاص – رسالة ماجستير غير منشورة – الجامعة الأردنية – ١٩٩٦ – عمان .

(٣)

الإهــــــداء

غالــباً مــا تــرفق عزيــزي الباحث إهداءً مبسطاً إلى من ترى من الأقارب أو الأصــدقاء أو أساتذتك وهذا الإهداء يختلف عن الشكر والتقدير **فالإهداء هو أن تمنح ما كتــبت إلى مــن تحــب أمــا الشكر والتقدير هو اعتراف بجميل قدم إليك أثناء إعدادك لرسالتك ٠**

هذا وتختلف العبارات التي تكتب تحت بند الإهداء من باحث إلى آخر وفيما يلي نموذجاً لمثل هذا الإهداء(*) :-

---

(*) يدخل ترقيم هذه الصفحة ضمن مجموعة الأحرف الأبجدية " أبجد هوز " ٠

الإهـــــداء

إلى ...

والدي الذي أفنى حياته كي أكون

إلى ...

والدتي منبع الدفء والحنان الذي لا ينضب

إليهما ... أدعو :

﴿وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً﴾

سورة الإسراء

الآية (٢٤)

إلى ...

أخوتي ... أخواتي

ذخري وسندي في الحياة

إليهم جميعاً أهدي باكورة جهدي العلمي

الإهـــــــداء

أيا بحر لا تكفي مياهك أدمعي
لأبكي رحيلي الغالي المشيّع
فقيدي الذي ما زال يحيا بأضلعي

إلى روح أبي

إلى القلب الذي سكب حنانه في قلبي
إلى التي أضاءت لي شموع العلم والمعرفة
إلى التي كانت دائماً صبورة على هفواتنا وزلاتنا
إلى التي كلما قلت لها وداعاً ، قالت لي متى الرجوع

إلى امي

إلى من كانوا عوني وزادي في مشواري
إلى من تجمعني بهم أصدق المشاعر وأحلى الذكريات
وبدونهم تفقد الحياة معناها

إلى أخوتي

إلى رفيق العلم والعمر
إلى من كان لي سلوى في هذه الحياة
إلى الذي أعطاني دائماً ولم يبخل بشيء
إلى من حمسني دائماً على متابعة البحث العلمي
إلى الذي كلما قلت له : لم أعد أستطيع ، قال تابعي

إلى زوجي

إلى من سأعيش لأجله
إلى من أسعى إلى أن أقدم له دائماً الأفضل والأحسن

إلى ابني

إلى من صاروا جزءاً منا وصرنا جزءاً منهم
إلى من جمعتنا بهم الأيام وسيرافقوننا دوماً

إلى أصهرتي

إلى صديقات العمر
إلى من كنت أهنأ لرؤياهم وأسعد للقياهم

إلى مارين ولينا ولما

(٤)

لجنة التحكيم والمناقشة

بعـد أن ينتهي الباحث من إعداد رسالته يقدم المشرف تقريراً عن تلك الرسالة إلى مجـلس القســم عن مدى صلاحية الرسالة للمناقشة ويقترح تشكيل لجنة لمناقشة الرسالة وبعد موافقة مجلس القسم يحول الاقتراح إلى مجلس الكلية للموافقة عليه ،

مع ملاحظــة أن :-

١- لجنة الحكم على الرسالة تتكون من ثلاثة أعضاء أحدهم المشرف أو أحد المشرفين على الرسالة في حالة تعدد المشرفين والعضوان الآخرين من الأساتذة أو الأساتذة المشاركين ويكون رئيس اللجنة أقدم الأساتذة ،

٢- يشــترط أن يكــون أحــد الأســاتذة عــلى الأقل من خارج الكلية بالنسبة لرسائل الماجستير ومن خارج الجامعة بالنسبة لرسائل الدكتوارة ،

هــذا بالنسبة لجنة الحكم أما بالنسبة للموضوعات التي تتناولها المناقشة(**) فهي تنقسم إلى :-

أ- نواحي شكلية وهي المتعلقة بالأخطاء النحوية أو الإملائية وطريقة كتابة المراجع ومدى مراعاة التوازن بين أحجام الأبواب أو الفصول التي يشملها البحث ،

ب- نواحــي مــنهجية وهــي المتعلقة باختيار موضوع البحث والعرض الجيد ومدى الــبراعة فــي الخطــة الــتي وضعت للدراسة وكذا النجاح في اختيار العناوين الواضــحة والأبــواب وفصول البحث ومدى الترابط بين تلك الأبواب والفصول وحسن العرض وطريقة صياغة ومعالجة الفروض ،

(*) يدخل ترقيم هذه الصفحة ضمن مجموعة الأحرف الأبجدية " أبجد هوز " ،

(**) يستخدم لفظ المناقشة للدلالة على الجلسة التي تعقد من الجامعات لامتحان الطلاب عند تقديم رسائلهم والمناقشة هي " المباحثة العامة الشفوية التي تدور بين اللجنة الفاحصة والطالب المرشح لنيل شهادة جامعية عليا وتدور حول مضمون الرسالة المعدة لهذه المناسبة ،

ج- نواحـــي علمية (موضوعية) وهي التي تتعلق بالنواحي العلمية الخاصة بالرسالة والــتي من المفترض أن يكون الباحث على دراسة شاملة بكل عناصرها سواء ما ذكــر داخل رسالته أو ما لم يذكر ولكنه متعلق بموضوع الرسالة وكذا المساهمة الجديدة التي أضافها الباحث إلى الموضوع ،

وفيما يلي نموذجاً لطريقة كتابة لجنة الحكم والمناقشة :-

لجنـــة الحكـــم والمناقشـــة

د . جمال أبو دوله .... مشرفاً ورئيساً

د . عصام جبرائيل .... عضـــــــواً

د . عادل رشيـــد.. عضـــــــواً

لجنــة الحكــم والمناقشــة

الدكتور
أكرم أحمد الطويل
أستاذ مساعد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل
(عضواً)

الدكتور
سمير عبد الرزاق العبدلي
أستاذ مساعد
عميد المعهد الفني
الموصل
(رئيساً)

الدكتور
أحمد محمود السبعاوي
مــــــدرس
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل
(عضواً)

الدكتور
أبي سعيد الديوه جي
أستاذ مساعد
كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة الموصل
(عضواً ومشرفاً)

(٥)
قائمـــة المحتويـــات

وهـــي قائمة توضح العناوين الأساسية والفرعية للبحث مع ذكر الصفحات التي توجـد بهــا تــلك العــناوين كما تحتوي القائمة على بيان بالجداول والرسوم البيانية والأشكال إن وجدت هذا ويجب مراعاة ما يلي عند إعداد تلك القائمة ،

١- عـــند الإشارة إلى " المقدمة " يكتفي بكتابتها بخط ظاهر مع ذكر الحرف الأبجدي الذي بدأ عند المقدمة والحرف الذي انتهت عنده مثل :-

المقدمة .... د – ك

٢- عند كتابة فهرس المادة العلمية ينبغي مراعاة الآتي :-

أ- يكتب عبارة " الباب الأول " أو الفصل الأول في منتصف الصفحة بحروف كـــبيرة نسبياً وتحت هذه العبارة يوضع العنوان العام لهذا الفصل أو الباب وتحت هذا العنوان يكتب رقم الصفحة التي بدأ منها هذا الفصل أو الباب ثم بعـــد ذلك شرطة رقم الصفحة الأخيرة(*) لهذا الفصل أو الباب مع ملاحظة ضرورة ترك مسافتان بين كل فصل أو باب وآخر ،

ب- بحروف أصغر وبعد ترك فراغ قدره مسافتان تكتب العناوين الفرعية واحداً تحت الآخر مع ترك مسافة واحدة بين كل عنوانين فرعيين وأمام كل عنوان نذكر فقط رقم الصفحة التي بدأ بها هذا العنوان ،

(*) الهدف من كتابة رقم صفحة البداية والنهاية هو تمكين القارئ من التعرف على مدى التوازن بين الأبواب أو الفصول حيث يفضل أن تكون عدد الصفحات الخاصة بكل فصل أو كل باب متساوي قدر الإمكان ،

٣- عند كتابة فهارس الجداول والرسوم والأشكال والملاحق والوثائق يجب ترك فراغ قــدره مســـافتان بيــن كل نوع من أنواع هذه الفهارس مع ضرورة أن تكون هذه الفهـــارس واضحة من حيث ذكر أرقام الأشكال أو الجداول والصفحات التي توجد بها وكذا إظهار ما يوضحه هذا الجدول أو الشكل من معلومات .

وفيما يلي نموذجاً لقائمة محتويات :-(*)

(*) هذه القائمة خاصة برسالة ماجستير مقدمة من الطالب محمد سليم خليف الشورة تحت عنوان توزيع السلعة وفق اعتبار التقسيمات السوقيـــة : دراسة من الشركات الأردنية المنتجة لمعجون الأسنان – الجامعة الأردنية – ١٩٩٦ – عمان .

قائمة المحتويات

قائمـــة الجـــــداول

قائمـــــة الأشكـــــال

(٦)

ملخص البحث

بعد أن ينتهي الباحث من إعداد بحثه فإن عليه أن يقوم بإعداد ملخصين[*] لرسالته أحدهما باللغة العربية والآخر باللغة الإنجليزية وهذا الملخص هو تقرير مختصر عن الدراسة يستغرق صفحة أو صفحتين على الأكثر[**] يتضمن النقاط التالية :-

١- تحديد الهدف من الدراسة مع إظهار المشكلة موضوع البحث ،
٢- طريقة تصميم عينة البحث وطريقة جمع البيانات التي استخدمت ،
٣- بيان عن النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث والنقطة التي بدأ منها البحث الجديد ،
٤- إلماماً مختصراً بالنتائج والتوصيات التي حصل عليها الباحث .[***]

(*) يدخل ترقيم هذه الصفحة ضمن مجموعة الأحرف الأبجدية " أبجد هوز " .

(**) هناك بعض الكليات تحدد عدد الكلمات الخاصة بهذا الملخص وذلك على أساس مائة وخمسون كلمة عربية ومائة كلمة إنجليزية ... وهذه أمور تختلف من كلية لأخرى وليس هناك اتفاق علمي على ذلك .

(***) لاحظ أن حجم البنط الذي يستخدم في كتابة الملخص يكون عادة أصغر من البنط الذي يستخدم في الرسالة .

وفيما يلي نموذجاً لملخص دراسة عن :-

مشكلات طلبـــة التأهيـــل التربوي ببرنامـــج معلـــم المجال في التربية المهنية بجامعة اليرموك

غازي ضيف الله الشتيوي رواقة
جامعـــة اليرموك ، إربد – الأردن

ملخـــص

هدفـــت هـــذه الدراســـة إلى التعرف على حجم المشكلات التي يواجهها برنامج الـــتأهيل التربوي – معلم مجال تربية مهنية – في جامعة اليرموك • ومعرفة أثر كل من الجـــنس والفـــوج الدراســـي ، والتخصص بكلية المجتمع ، ومرحلة التدريس ، وسنوات الخبرة على تلك المشكلات •

تكونـــت عيـــنة الدراســـة من (٥٩) معلماً ومعلمة من الملتحقين ببرنامج التأهيل الـــتربوي – معـــلم مجـــال تربية مهنية في جامعة اليرموك للعام الجامعي ١٩٩٤/٩٣ • وكانت أداة الدراسة استبانة مكونة من (٣٨) فقرة محدودة الإجابـــة ، كان معامـــل ثباتها (٠,٩٣) وفق معادلة كرونباخ ألفا (Cronbachs Coefficient alpha) •

أظهرت النتائج أن الطلبة يواجهون مشكلات تتراوح في حجمها بين كبير وكبير جداً في مجالات المشكلات الإدارية ، ومستلزمات الدراسة ومرافق التدريب ، والمشكلات الشخصـــية ، والمشـــكلات الدراســـية (تعلم وتقويم) ، والمشكلات الأكاديمية • وكانت النســـب المـــئوية لتـــلـــك المجـــالات (٦٣% ، ٨٠% ، ٦٩% ، ٦٨% ، ٦٤%) على الترتيب • في حين كانت النسبة المئوية لجميع المشكلات مجتمعة (٦٩%) •

ولـــم تظهـــر الدراسة فروقاً ذات دلالة إحصائية في حجم المشكلات فيما يتعلق بمـــتغيري الجنس والتخصص في كلية المجتمع • أما بالنسبة لمتغير الفوج الدراسي فقد أظهـــر اختبار "ت" وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المجالات • أما بخصوص متغيري مرحلة التدريس وسنوات الخبرة ، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حجـــم المشكلات في مجال مستلزمات الدراسة ومرافق التدريب لصالح مدرسي المرحلة الأساسية من جهة وأصحاب الخبرة الطويلة من جهة ثانية •

Problems of Field Career Education Teachers :
A case Study of the In Service Education Program
At Yarmouk University

Ghazi D. Al-Shetaiwi Rawagah
Yarmouk University, Irbid, Jordan

ABSTRACT

The purpose of this research was to identify the size of the problems that students in field career education encounter. Variables of the study were: sex, specialization at the community college, program enrollment level (1st. and 2nd. Year), teaching experience, and teaching stages.

The sample consisted of 59 student teachers enrolled in the In service field career education program at Yarmouk University in 1993-1994. A questionnaire of 38 items was developed for the purpose of this study. Content validity and reliability were ensured to be sufficient for the study.

The findings showed that the percentages of the problems were (63% , 80% , 69% , 68% , and 64%) for the fields of organization, learning and workshop facilities, general personal problems, study

problems (learning evaluation), and academic difficulties, respectively.

Using a t-test and one-way ANOVA, the result showed no significant differences regarding the sex and specialization variables (p. 0.05). Whereas it showed significant difference regarding program enrollment level for all fields of the study (p. 0.05).

On the otherhand, differences concerning teaching experience, and teaching stages, were statistically significant (p. 0.05) for problems of learning and workshop facilities in favour of long experience as well as of teachers for the compulasory education stage.

(٧)

مقدمــــــة البحــث

إذا فــرغت عزيــزي الباحث من إعداد بحثك عليك أن تقوم بوضع مقدمة لهذا البحث وهذه المقدمة ينبغي أن تتضمن عدة أمور منها :-

١- موضوع البحث .

٢- الــبحث نفســه وشأنه بين الأبحاث التي ألفت في ذات الموضوع والأشياء الجديدة التي سيقدمها لنا .

٣- توضــيح مدى النقص الناتج عن عدم القيام بهذا البحث وكيف سيتمكن هذا البحث من معالجة النقص الموجود .

٤- توضيح ما هي الأسباب التي دفعتك للقيام بهذا البحث .

٥- وصــف نوع وطبيعة الدراسة والمدى الزمني ومكان إجراء الدراسة وتحديد وحدة التحليل .

٦- يجب أن تشمل المقدمة في نهايتها تحديداً للجهات التي ستنتفع بنتائج هذا البحث.

واحــذر عزيــزي الباحث من أن يكون تقديمك لبحثك كلاماً إنشائياً بل يجب أن تكــون عملية التقديم واعية لموضوع البحث وأبعاده ومنطلقاته وأهميته لذا يجب عليك فــي هــذه المقدمــة أن تقدم صورة واضحة عن بحثك تشير إلى مدى وعيك به ومدى إطلاعك وخبرتك في هذا المجال .

نمـــوذج مقدمـــة بحـــث

موضوع البحث ....

الإضافات العلمية والعملية المنتظرة من البحث ....

....

مكان الدراسة والمـــدى الزمني لها ....

....

وحدة التحليل المستخدمة ....

....

النقص الناتج عن عدم القيام بالدراسة ....

....

أسباب القيام بهذه الدراسة ....

....

ما هي الجهات التي ينتظر أن تستفيد من الدراسة ....

....

والآن نقدم لك عزيزي الباحث نموذجاً لمقدمة بحث .[*]

مقـــدمـــــة

المنشـــآت تجمع البيانات وتعالجها وتنشرها لعدة أسباب ، وتستخدم الإدارة البيانات في جميـــع مـــراحل الوظيفة الإدارية من تخطيط وتوجيه وتنظيم وتنمية كفايات ورقابة وتستفيد عدة مجموعـــات مـــن أصـــحاب المصلحة في وجود المنشأة ، كالمساهمين والمحللين والمستثمرين ورجال البنوك والأجهزة الرقابية والموردين والعاملين والعملاء ، من هذه البيانات .

وإذا كان رأس المال والعمل ، تقليدياً ، هما الموردان الإقتصاديان الرئيسيان للأعمال ، فإن الأهمية التي اتخذتها المعلومات في تسيير أمور دنيا الأعمال قد أصبغت عليها مكانة جوهرية جعلت منها بحق ، المورد الإقتصادي الثالث .

وتستخدم الإدارة المعلومات التي تتوصل إليها من معالجة البيانات التي تجمعها في عدة أغراض إدارية ، من هذه الأغراض : وضع الخطط ، واتخاذ القرارات ، الاتصالات الإدارية ، والرقابة الداخلية ، ويعد استخدام المعلومات في اتخاذ القرارات أكثر هذه الاستخدامات جاذبية في نظر قطاع الأعمال . وبدون المعلومات ، يصبح اتخاذ الإدارة للقرارات أمراً اعتباطياً ومكلفاً ولا يصـــبح اتخـــاذ القرارات بنـــاءً على المعلومات أكثر كفاءة في تحقيق الأهداف بأقل التكاليف فحسب ، بل وأكثر فاعلية في تيسير تحقيق هذه الأهداف بأصح الطرق المتاحة .

وحيـــث إن اتخـــاذ القرارات يمثل العمود الفقري للوظيفة الإدارية فقد حرصت نظـــم المعـــلومات الإداريـــة وبخاصة التي تقوم على استخدام الحاسبات الآلية ، على مساندة المدير في اتخاذه للقرارات المختلفة فيما يتعلق بالمشكلات التي يستعصى الإلمام بكل جوانبها من أول وهلة أو يستلزم اتخاذها تحليلاً متعمقاً أو تتطلب وقتاً طويلاً أو مجهوداً مضنياً في العمليات الحسابية أو الإحصائية أو الرياضية . فأصبح استخدام الحاسب الآلي ، من خلال هذه النظم ، يمثل المستشار الموثـــوق بـــه فـــي اتخاذ هذه القرارات . فيقوم الحاسب بمهمة تنظيم البيانات وتحليلها باستخدام الـــنماذج الحاسبية أو الإحصائية أو الرياضية من خلال نظام معلومات تخاطبي مرن يتكيف مع

---

[*] هذه المقدمة مقتبسة من بحث من إعداد كامل السيد غراب – فادية محمد حجازي – أثر استخدام نظم مساندة القرارات على كفاءة وفاعلية القرارات – الإدارة العامة – المجلد الخامس والثلاثون – العدد الأول – يونيو ١٩٩٥– عمان .

ظـــروف البيـــئة والتـــنظيم ويطرح على المدير توقعاته للنتائج التي يمكن أن تتحقق إذا هو اتخذ قـــراره عـــلى وجـــه معيـــن بناءً على أصول ونماذج القرارات وقاعدة البيانات وبصيرة متخذ القـــرارات . وعـــلى المدير اتخاذ قراره الآن في ضوء هذه النتائج المتوقعة المبنية على التحليل العـــلمي المفصل الذي قام به الحاسب الآلي من خلال تلك النظم التي يشار إليها بـــ " نظم مساندة القـــرارات " وقـــد بين (سنوير وفيشر) احتياج المديرين الاستراتيجيين المتزايد للنظم التي تمدهم بالمعـــلومات اللازمـــة لمســـاعدتهم في القيام بثلاثة أنشطة ضرورية : متابعة الأعمال ، وتحليل اتجاهات الأداء والسوق والصناعة ، وتخطيط الجهود المستقبلية .

وبانخفاض تكلفة شراء الحاسبات الشخصية وانتشار استخدامها في منشآت الأعمال فإنه يتوقع أن تزيد أهمية استخدام نظم مساندة القرارات . ولكن ذلك مرهون بحسن استخدام هذه النظم في اتخاذ القرارات وجدوى ذلك في تحسين فاعلية القرارات المتخذة .

وبالرغم من تعدد الدراسات التي اختصت ببحث أثر استخدام نظم مساندة القرارات على كفـــــاءة وفاعـــليـــة اتخاذ القرارات التشغيلية .(ديكسون وسن وشيرفاني وجينكينز ، على سبيل المثال) ، فإن عدداً قليلاً من الدراسات قد تناول اثر استخدام هذه النظم على كفاءة وفاعلية اتخاذ القـــرارات التنافســـيـــة على سبيـــل الخصوص (آلداج وباور ،على سبيل المثال) . وحيث إن هناك أموراً كثيرة ما زالت موضوع الخلاف والتساؤل بين الباحثين بالنسبة لأثر هذه النظم على أداء متخذ القرار .

فـــإن البحـــــث في هذا المجـــــال يمثـــل ضـــرورة ملحـــــة وميدانـــاً مشوقـــاً وفي هـــذا الإطار تختص الدراسة الحالية ببحث أثر استخدام هذه النظم على أداء متخذ القرارات فيما يخـــتص بـــالأداء التنافســـي والتســـاؤلات بين الباحثين بالنسبـــة لأثر هذه النظم على أداء متخذ القرارات .

مشروع تدريبي

١- ضع المقدمة السابق ذكرها في نموذج مقدمة البحث ٠

٢- فـيما يلـي عزيزي الباحث نقدم بعض المقدمات الخاصة بأبحاث باحثين سابقين والمطلوب منك تقييم هذه المقدمات في ضوء مدى استيفائها للنقاط الست السابق ذكرها ٠

الدراسة الأولى عن

العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والآراء والرضا الوظيفي والصفـــات الشخصيـــة

دراســة مقارنــة

عبد الرحيم بن على المسير

مقدمـــــــة

أولى الباحثون في مجالي السلوك التنظيمي وعلم النفس الصناعي والتنظيمي في الدول الغربية ضغوط العمل الكثير من اهتمامهم خلال العقود الثلاثة الماضية٠ وتركزت هذه الدراسات علـى معـرفـة مسببات ضغوط العمل والآثار المترتبة عليها وتأثير الفروق الفردية على هذه العلاقة ٠ ويرجع هذا الاهتمام بضغوط العمل إلى آثارها السلبية على سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهـم تجـاه أعمالهم ومنشآتهم ، إضافة إلى ذلك ، فإن ضغوط العمل ترهق كاهل الاقتصاد الوطنـي للـدول ٠ فعلـى سبيل المثال ، تقدر التكاليف التي تسببها ضغوط العمل إلى الاقتصاد الأمريكي بمبالغ تتراوح بين (١٠٠) و (٣٠٠) بليون دولار سنوياً ٠ لهذا نجد أن الإدارة الواعية تولـي ضـغوط العمل وطرق إدارتها سواء على مستوى إدارتها سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات الاهتمام الذي تستحقه حتى يتمكن الموظفون من أداء أعمالهم بفعالية ٠

غـير أن الدراسات العربية في هذا الخصوص قليلة جداً ، لذا فإن الدراسة الحالية بما تشـتمل علـيه مـن عينات متعددة الجنسية ، تعد إضافة مهمة للبحوث المعنية بدراسة ومقارنة

العلاقـــة بيـــن ضـــغوط العمل وبعض الآثار التنظيمية ، مثل : الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي والرضـــاء الحقيقـــي لأفـــراد مـــن جنسيات مختلفة يعملون في منشآت سعودية ٠ وتعد المنشآت الســـعودية بيـــئة مناســـبة لدراسة ومقارنة هذه العلاقة ٠ وقد أدت التدفقات النقدية الضخمة التي حصـــلت عـــليها المملكة العربية السعودية نتيجة دخلوها الكبيرة من النفط إلى زيادة الاستثمارات الحكومية في مشروعات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعمل على تصنيع البلاد في فترة زمنية قصيرة جداً. وتجاوباً مع عملية التنمية، اعتمدت المملكة العربية السعودية على اليد العاملة الوافدة لتشارك مع المواطنين في إقامة العديد من المشروعات، الأمر الذي أدى إلى زيادة عدد المنشآت فـــي الممـــلكة في القطاعين الخاص والعام خلال السنوات القليلة الماضية. وبعد أن كان مجموع المنشـــآت المسجلة لدى مؤسسة التأمينات الاجتماعية حوالي سبعة آلاف منشأة عام ١٩٨٢م، نما العـــدد ليقارب الست عشرة آلاف منشأة عام ١٩٩٢م . كما زاد عدد السكان ليصل إلى (١٨,٣) مـــليون نسمة عامة ١٩٩٥م بعد أن كان (١٢,٤٦) مليون نسمة عام ١٩٨٧م ، وتدل إحصائيات عـــام ١٩٩٥ على أن نسبة الأجانب في المملكة العربية السعودية تبلغ حوالي (٢٥) في المائة من السكان ، وأن نسبة العمالة الوافدة إلى قوة العمل تبلغ حوالي (٧٠) في المائة ٠

إضـــافة إلى ذلـــك ، فإن الدراسات السابقة تشير إلى مجود فروق جوهرية بين التكوين الثقافي السعودي (Saudi culture) والتكوين الثقافي لبقية دول العام ٠ فعلى سبيل المثال ، وجد عـــلي أن هـــناك فـــروقاً بين قيم المديرين السعوديين مقارنة بالمديرين من دول عربية ، مثل : العـــراق والكويت ٠ كما أجرى بيركي والمير دراسة ميدانية على عينة من الموظفين السعوديين العامـــلين في منشآت سعودية لمعرفة التكوين الثقافي السعودي باستخدام نموذج هوفستيد لمقارنة الـــتكوين الـــثقافي بين الدول ٠ وبمقارنة نتائج دراستهما مع نتائج الدراسة التي أجراها هوفستيد نفســـه على عينة من الموظفين الأمريكيين العاملين في منشآت أمريكية ، توصل الباحثان إلى أن هـــناك فـــروقاً جوهـــرية بيـــن التكوين الثقافي للدولتين ٠ واستنتج الباحثان ان نظريات السلوك التـــنظيمي والإدارة الـــتي طورت في الولايات المتحدة الأمريكية دول العام ربما لا تتناسب مع البيـــئة الســـعودية وتكويـــنها الثقافي واقترحا إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع التكوين الثقافي بين الدول ٠ واستجابة لهذا الاقتراح تم إعداد البحث الحال ٠

الدراسة الثانية

الجامعة المنتجة – الفلسفة والوسائل

المقدمة

الجامعة مركز إشعاع حضاري وعلمي يهدف إلى تنمية المجتمع اقتصادياً وعلمياً وثقافياً من خلال وظائفها الأساسية التي تقوم بها وهي التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع . ويمكن للجامعة أن تطور من نشاطاتها كما حدث للجامعات المتطورة في البلدان المتقدمة التي توسعت مساهماتها في تطوير وخدمة مجتمعاتها والمساهمة في الثورة العلمية والتقنية وزادت من انفتاحها على المجتمع . لذا يتطلب الأمر من جامعاتنا العربية أن توسع من دورها من خلال الانفتاح على مؤسسات المجتمع المختلفة على أن يقابل ذلك الانفتاح بقدر من التوافق بين النشاط الجامعي وبين المؤسسات الانتاجية والخدمية بما يؤدي إلى خلق حالة من التفاعل الهداف والتكامل لتحقيق أهداف المجتمع العربي في التنمية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي .

فالجامعة في الوطن العربي وفي هذه المرحلة بالذات هي الأداة الفاعلة في نقل وتطوير منجزات البحث العلمي التي تحدث في البلدان المتقدمة والمساعدة في تطبيق نتائج تلك المنجزات للاستفادة منها في تطوير المجتمع العربي .

إن الجامعة تمتلك من الخبرات والكفاءات المتخصصة تخصصاً عالياً بما يمكنها من إفادة المؤسسات والمشروعات المختلفة ، وأن تتحول من دورها التقليدي إلى دول أكثر تأثيراً في حركة التقدم الاجتماعي أي أنها ستتحول إلى جامعة منتجة تخرج الملاك المؤهل المطلوب وتقدم الاستشارة العلمية وتتابع مشاكل الانتاج والتطوير في حقل العمل وتمارس النشاطات الانتاجية المرافقة للعملية التعليمية وتحقق من كل ذلك إيراداً مالياً مناسباً يعزز مسيرتها ويقلل من اعتماد الجامعة المنتجة بهذه الحالة على التمويل الخارجي قدر الامكان ، ولعل هذه النموذج يمكن أن يساعد جامعاتنا في الأرض المحتلة في تطوير قدراتها المادية وتحقيق أهدافها العلمية وأداء رسالتها المطلوبة بقدر أكبر من الاعتماد على الذات وخلق الموارد المناسبة لها بصورة موازية لدورها الأساسي .

سـنحاول فـي هذه الدراسة الموجزة أن نحدد مفهوم الجامعة المنتجة ودورها والوسائل الـتي تعتمدها وانعكاسات ذلك على تطوير مؤسسات المجتمع المختلفة وعلى الجامعة نفسها من خلال تطوير الخبرة وتحقيق الموارد المالية المناسبة ، آخذين بنظر الاعتبار تجربة جامعة بغداد في هذا المجال وخصوصاً في الفترة الأخيرة .

<u>الدراسـة الثالثـة</u>

الأنماط القيادية السائدة في جامعتي اليرموك والعلوم والتكنولوجيا الأردنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس

رداح المهـدي
وفاء الأشقر أبو فرسخ

مقـدمـة

تعـد التربية في مفهومها المعاصر عملية تغير وتطوير اجتماعي لها من الآثار والنتائج مـا يجعـلها تحـتل المكان الأول بين وسائل الإصلاح والتقدم في أي بلد من البلدان ، والإدارة التربوية هي التي تتولى مسؤولية وضع السياسات والبرامج إلى جانب ترجمة الأهداف إلى واقع ملموس تنعكس آثاره على الحياة الاجتماعية – بصفـة عامـة – والتربويـة بصفـة خاصة (النابه ، ١٩٩٤) .

إن الجامعـات تشكل الجزء الأكثر أهمية في العملية التربوية ، لهذا يكون التركيز على أن نجـاح العملية التعليمية في الجامعة ، ومدى قدرتها على تحقيق أهدافها يعتمد بالدرجة الأولى عـلى كفايـة أعضـاء هيـئة التدريس فيها ، أضف إلى ذلك توفر الامكانات المادية اللازمة ، والإداريـة فيها والتي تتوفر في وجود مجموعة من الإداريين والقياديين من ذوي الكفاية القادرين عـلى وضـع السياسات والأهداف التي تتلاءم مع طبيعتها كمؤسسة علمية تسعى إلى نشر العلم والمعرفة، وتسهم بفعالية في عملية البناء الفكري والأخلاقي للأمة. (البثيني والقرني، ١٩٩٣) .

يعـد الـنمط القيادي العامل الرئيسي في نجاح المؤسسات أو فشلها بعامة، والمؤسسات الـتربوية بخاصة، لما للقائد التربوي من دور حاسم في التأثير في سلوك أعضاء هيئة التدريس،

وفي خلق الجو العلمي الفعال الذي يمثل استثماراً فاعلاً في التحصيل العلمي للطلبة. وبالقدر الذي يكـــون فيـــه القائـــد التربوي قادراً على القيام بمهماته من تخطيط، وتنظيم، وتوجيـــه، ورقابة، وتشجيع العاملين وحفزهم يكون قادراً على تحقيق أهداف المؤسسة، وبخلاف ذلك تتعثر المؤسسة ويصعب تحقيق الأهداف التي تتوخاها.

وكمـــا أشار النعيمي (١٩٩٤) نظراً لأهمية القيادة فقد بدأ اهتمام الفلاسفة والمفكرين في دراســـة الأنمـــاط القيادية منذ أقدم العصور ، ولم ينقطع الاهتمام بها حتى عصرنا الحديث ، هذا العصـــر الذي أحرز فيه العلماء والباحثون نتائج باهرة . ولم تعد تقتصر على القيادة السياسية أو العسكرية فحسب وإنما تعدى المر ليشمل القيادة التربوية. وعلى الرغم من الاختلاف بين الإدارة والقيادة فإن الإدارة غالباً ما تحتوي على قادة في مختلف أجهزتها.

وقـــد أثبـــتت الـــبحوث التربوية والنفسية أهمية الأنماط القيادية والتصاقها بدرجة نجاح المؤسســـة وتطور انتاجها، وتأثيرها سلباً وإيجابياً في مستوى الرضا الوظيفي (المعيدي وناجي، ١٩٩٤).

ومـــن الواضـــح أن هـــناك فـــرقاً بين مفهوم القيادة ومفهوم الرئاسة، حيث إن الرئاسة يستمدها الشخص من قدرته القانونية التي يكسبه إياها مركزه القانوني والوظيفي مثل: حق إصدار الأوامر والتعليمات للآخرين الذين عليهم واجب الامتثال لتلك الأوامر تحت طائلة إيقاع العقوبات بحـــق المخـــالفين منهم، وبهذا المعنى تكون القناعة بصحة الأسباب التي تستند إليها التعليمات أو قوتها هي دافع المرؤوسين للطاعة. أما مفهوم القيادة فيقصد به قدرة تأثير شخص ما في الآخرين بحيـــث يجعلهم يقبلون قيادته طواعية ودون إلزام قانوني وذلك لاقتناعهم بقدرة القائد على قيادتهم (القريوتي ، ١٩٩٣).

(٨)

تحديد مشكلة البحث

مفهوم المشكلة

المشكلة بصفة عامة هي سؤال له إجابات (بدائل) متعددة ونحن نقف في حيرة من عدم قدرتنا على اختيار الإجابة الأفضل ،

أما المشكلة البحثية

فهي تتمثل في الإجابة على سؤال

ماذا يريد الباحث .... ؟

هل هو يريد حل مشكلة قائمة بالفعل .... ؟

أم أنه لديه رغبة في تحقيق الأفضل .... ؟

والآن كيف تصاغ(*) المشكلة البحثية

هناك طريقتان لصياغة المشكلة هما :-

١- **الصياغة اللفظية** :-

فإذا أراد الباحث أن يبحث في العلاقة بين متغيرين فإنه يمكن صياغة المشكلة على النحو التالي :-

" الاهتمام بالنشاط الترويحي وأثره على حجم المبيعات ".

أو " الاهتمام بالنشاط التدريبي وأثره على إنتاجية العاملين ".

أو " اهتمام الطالب بالنشاط الرياضي وأثره على نبوغه العلمي ".

(*) يقصد بالصياغة هنا تحديد المشكلة في عبارات واضحة ومفهومه ومحددة تعبر عن مضمون المشكلة ومجالها بما يساعد في فصلها عن سائر المجالات الأخرى ،

٢- **<u>الصياغة الاستفهامية :-</u>**

<u>هـنا تصـاغ المشـكلـة على هيئـة سؤال حيث تصاغ المشكلة هنا على النحو التالي :-</u>

- ما هو أثر الاهتمام بالنشاط الترويحي على حجم المبيعات ... ؟
- ما هو أثر الاهتمام بالنشاط التدريبي على إنتاجية العاملين ... ؟
- ما هو اثر اهتمام الطالب بالنشاط الرياضي على نبوغه العلمي ... ؟

غيـر أنه ما يجب ملاحظته بصفة عامة هو أن تشتمل الصياغة سواء كانت لفظية أو استفهامية على متغيرات الدراسة " المتغير التابع والمتغير المستقل "[*] فالمتغير الـتابع " البحـثي " هـو الذي يقدم نفسه كقضية قابلة للدراسة والمتغير المستقل " السـبب " هو الذي يفسر لنا أسباب المتغيرات التي تطرأ على المتغير التابع حيث تتمثل المشكلة البحثية هنا في معرفة نوع وطبيعة العلاقة بين تلك المتغيرات ٠

المتغير التابع	المتغير المستقل
حجم المبيعات	النشاط الترويجي
انتاجية العاملين	النشاط التدريبي
النبوغ العلمي	النشاط الرياضي

أمـا المشـكلة البحثية في كل ما سبق ذكره فإنها تكمن في معرفة نوع وطبيعة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة ٠

(*) يفضل العديد من الباحثين صياغة المشكلة في شكل سؤال حيث تكون الصياغة هنا أكثر تحديدا ودقة من الصياغة اللفظية ٠

والآن ما هي الصعوبة الحقيقة التي تواجه الباحث في صياغة المشكلة

إن الصعوبة هنا تكمن في عدم مقدرة الباحث على تحديد كل من المتغير(*) التابع والمتغير المستقل الخاضع للدراسة ٠

- **فالمـــتغير التابع** هو ذلك المتغير الذي يود الباحث تفسيره ومن الممكن أن يتواجد في الدراسة أكثر من متغير تابع ويجب أن يظهر ذلك المتغير في عنوان البحث حيث أنه يمثل النتيجة المتوقعة من البحث ٠

- **المـــتغير المستقل** هو المتغير الذي له تأثير إيجابي أو سلبي على المتغير التابع أي أن المـــتغير المستقل هو ذلك المتغير الذي يفترض انه يؤدي إلى تغيرات في قيم المتغير الـــتابع وهـــو يساعد في تفسير التباين الذي يحدث في المتغير التابع وتعدد المتغيرات المستقلة بحسب قدرة كل منها على تفسير التباين في المتغير التابع ٠

هـــذا وبصرف النظر عن كون المتغير مستقلا أو تابعاً فإنه يجب تحديده باستخدام أي من الطرق التالية :-

١- **الخبرة العملية :-**

فحياتنا العملية هي المصدر الذي يمدنا بالمعرفة اللازمة للكشف عن الظواهر الدالة عن وجود المشكلات بشرط أن يتوافر لدينا الدافعية والرغبة في التعرف على تلك الظواهـــر فالمديـــر في عمله يواجه مواقف متعددة لا يستطيع إيجاد سبباً لها مثل ازدحـــام طوابير المواطنين طالبي الخدمة فإذا فكر في أسباب هذا الازدحام سيجد نفسه أمام مشكلة تستحق الدراسة .

(*) يقصد بالمتغير أي شيء يمكن أن تكون له قيم مختلفة ويمكن أن يكون للمتغير قيم مختلفة في أوقات مختلفة كما يمكن أن يكون العدد من المتغيرات قيم مختلفة في نفس الوقت ٠

٢- **الدراسات والأبحاث السابقة :-**

إن الإطـــلاع على الدراسات السابقة ينبغي أن يكون بهدف الكشف عن المتغيرات الدالة على وجود المشكلات موضع البحث والدراسة .

٣- **القراءة الناقدة التحليلية :-**

فالقراءة التحليلية لما تحتويه الكتب والدوريات وغيرها من المراجع ينبغي أن توجه إلى الكشف عن المتغيرات الدالة على وجود المشكلات موضع البحث .

والآن عزيزي الباحث

بعـد أن تمكنت من صياغة مشكلة بحثك عليك أن تبحث في الإجابة عن الأسئلة التالية قبل البدء في معالجة مشكلة البحث..؟

١- هــل المشــكلة قابلة للبحث بمعنى أنه يمكن أن تنبثق عنها فرضيات قابلة للاختبار عملياً لمعرفة مدى صحتها.

٢- هــل المشــكلة أصـــلية وذات قيمة أي أنها لا تدور حول موضوع تافه لا يستحق الدراسة وأنها ليست تكراراً لموضوع سبق بحثه.

٣- هــل معالجــة المشــكلة فـــي حدود إمكانياتك من حيث الوقت والتكاليف والكفاءة والتخصص.

وأخيراً اعلم عزيزي الباحث أنه

فـــي أغلب الأحيان عندما تبدأ في دراستك لا يكون في ذهنك سوى فكرة عامة أو شعوراً غامضـــاً بوجود مشكلة تستحق الدراسة وبالتالي فإنه لا حرج من إعادة صياغة المشكلة كلما تقدمت في بحثك فالكثير من الباحثين النابغين يعيدون صياغة مشكلات بحوثهم مرات ومـــرات على ضوء النتائج الأولية وتبلور الأفكار في أذهانهم قبل أن يصلوا إلى الصيغة النهائية .

نموذج تقييم مشكلة بحثية

١- ما هو المتغير التابع لمشكلة بحثك ؟ ---------------------------

----

٢- ما هو المتغير المستقل لمشكلة بحثك ؟ ---------------------------

----

٣- مـــا هـــو نـــوع وطبيعة العلاقة المتوقعـــة بين متغيـــرات مشكلـــة بحثك ؟

٤- هـــل يمكـــنك الآن صـــياغـــة مشـــكلـــة بحـــثـــك بشكـــل واضح ؟

٥- هل هذه المشكلة جديدة أم سبق أن فحصت بمعرفة باحثين آخرين ؟

٦- ما هي حدود مشكلة بحثك ؟ ---------------------------

٧- هل المشكلة نفسها صالحة للبحث والدراسة ؟ ---------------------------

----

٨- هـــل تـــتوافر لديك المراجع والكتب والمصادر الأساسية التي تمكنك من حل مشكلة بحثك ؟ ---------------------------

مشروع تدريبي

١- حاول الآن عزيزي الباحث أن تحدد المتغير المستقل والمتغير التابع في الحالات الآتية ثم قم بصياغة المشكلة البحثية :-

١- ما حجم المشكلات التي يواجهها طلبة التأهيل التربوي في برنامج معلم المجال – تربية مهنية ...؟

٢- هل يختلف حجم المشكلات التي يواجهها طلبة التأهيل التربوي في برنامج معلم المجال – تربية مهنية باختلاف الجنس .

٣- هل يختلف حجم مشكلات الفوج الدراسي الأول عن حجم مشكلات الفوج الدراسي الثاني من طلبة التأهيل التربوي في برنامج معلم المجال – تربية مهنية ...؟

٤- هل يختلف حجم مشكلات طلبة التأهيل التربوي في برنامج معلم المجال – تربية مهنية باختلاف تخصصاتهم في برامج أكبر للمجتمع ؟

٥- هل يختلف حجم مشكلات طلبة التأهيل التربوي في برنامج معلم المجال – تربية مهنية باختلاف مرحلة التدريس التي يمارسونها في الميدان ...؟

٦- هل يختلف حجم مشكلات طلبة التأهيل التربوي في برنامج معلم المجال – تربية مهنية باختلاف سنوات الخبرة في مجال التدريس ...؟

٢- أ- يقوم أحد الباحثين ببحث تطبيقي يهدف إلى زيادة إنتاجية العاملين بالمنظمة التي يعلم بها ما هو المتغير التابع في هذا البحث ،

ب- تعجب رئيس مجلس إدارة إحدى الشركات من عدم إقبال مرؤوسيه على الاتصال به ما هو المتغير التابع في هذه الحالة ،

ج- كون حالتين يكون فيها النمط القيادي متغيراً مستقلاً ومرة أخرى متغير تابع ،

٣- قيم صياغة المشكلات البحثية التالية :-

أ- تتمركز مشكلة الدراسة في التعرف على الثقافة التنظيمية في منظمتين أردنيتين من خلال قيم المديرين فيهما ومقارنة هذه القيم مع تلك السائدة في منظمتين سعوديتين •

ب- تتجلى مشكلة الدراسة بأن عدداً كبيراً من المنظمات تظهر عدم قناعتها ورضاها عن كفاءة وفاعلية الأهداف التي تحققها بالرغم من تفهم أفراد المنظمة لمهامهم الموكلة إليهم ومنذ فترة طويلة ، وتمرسهم بشكل مهني عال من المهارة ، مما أدى لأن يكون الفرد أكثر انسجاماً مع المهام وكيفية أدائها • إلا أن تلك المنظمات لم تدرك الحاجة إلى التغيير في طبيعة أداء المهام وكيفية أدائها ، وخاصة للأفراد الراغبين بتجديد طبيعة مهامهم وإضفاء الاستقلالية والتنوع والتمييز والأهمية والتغذية العكسية عن أدائها ليقبلوا على أداء مهامهم بشكل أكثر حفزاً ، لما يتضمنه من مقومات وعوامل تحفيزية ، والذي يمكن تضمينه من خلال برامج تنمية المنظمة كبرنامج الإغناء الوظيفي •

ج- يعتبر موضوع المدير والقائد الإداري من الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين سواء أكان ذلك في مجال الإدارة أو علم النفس التنظيمي أو السلوك الإداري. ومرد هذا الاهتمام يكمن في الدور الذي يقوم به المدير في عملية وضع وتنفيذ أهداف المنظمات التي يديرونها، وبالتالي فإن نجاح المدير في القيام بهذا الدور يستلزم أن تكون لديه المهارات الأساسية لأداء عمله. لذا فقد حاول الباحثون تقسيم هذه المهارات إلى مهارات فنية وفكرية وإنسانية، غير أن جهود أغلب هؤلاء الباحثين قد تركزت حول دراسة وتحليل المهارات الإدارية والفكرية، مما ترتب عليه شبه إغفال للمهارات النفسية- الاجتماعية، والذي أدى بدوره إلى قلة الدراسات والأبحاث في موضوع المهارات النفسية- الاجتماعية. إلى جانب ذلك فقد أصبح الممارسون وكذا الباحثون أنفسهم يقللون من أهمية النتائج التي تم التوصل

إليهــا فــي مجال القيادة ؛ وذلك لعدم مواءمة هذه النتائج مع الواقع الفعلي لهؤلاء المديرين.

وقد استلزم هذه القصور الحاجة إلى إلقاء الضوء على هذه المهارات النفســية – الاجــتماعية ، وذلك من خلال تحليلها وتقديمها إلى الممارسين والباحــثين في حقل الإدارة باعتبارها من المهارات الأساسية التي يحتاجها المديرين والقادة الإداريون في أداء أدوارهم .

(٩)
فرضيـــات البحـــث

لا يمكنك عزيزي الباحث أن تقوم بوضع أي فرضيات لدراستك إلا بعد أن تقوم بالـــتحديد الدقيق والواضح لمشكلة بحثك والتي اقترحنا عليك أن تكون على هيئة سؤال واضح دقيق محدد .

والآن حتى نضع هذه الفرضيات لا بد أن تعرف

ما هي الفرضية ...؟

ذكــرنا لـــك أن المشكلة هي موقف غامض له حلول متعددة ... والآن نقول لك أن هذه الحلول المتعددة والمحتملة سوف نطلق عليها إسم فرضيات .

ولكن هل كل حل يعتبر فرضية ...؟

الإجابة بالطبع لا ، لأن الذي يعتبر فرضية لا بد أن يكون حلاً ذكياً مقنعاً

لكن متى يكون الحل ذكي مقنع ...؟

يعتبر الحل ذكياً مقنعاً ، إذا كان يمثل علاقات متوقعة بين متغيرين أو أكثر من المتغيرات بشرط أن تكون هذه العلاقة قابلة للاختبار .

أي أن هناك شروطاً للفرضية (الحل) حتى تصبح صحيحة :-

١- أن تمثل علاقة بين متغيرين .
٢- أن تكون هذه العلاقة قابلة للاختبار .

والآن قد تتساءل ما هو المتغير :-

هــو أي عنصـــر يمكـــن أن يكون له قيم مختلفة مثلاً درجات الطلاب ممكن أن تـــتراوح مـــا بين (صفر – ١٠٠) على اعتبار أن الحد الأدنى (صفر) والحد الأقصى (١٠٠) ومـــثال آخر حجم المبيعات فهو قد يكون كبير جداً أو كبير أو متوسط أو صغير وهكذا .

وقلنا أن الفرضية هو علاقة بين متغيرين فما هما هذان المتغيرين .

أ- **متغير تابع :-**

وهـــو المتغير الذي يقدم نفسه كقضية قابلة للدراسة ويمثل جزءً واضحاً من عنوان الـــبحث ونحن نطلق عليه إسم (النتيجة) التي نشاهدها فمثلاً نحن نستطيع أن نقول بعـــد ملاحظة لإنتاجية بعض العاملين في شركـــة ما أن هنـــاك انخفـــــاض في حجـــــم الإنـــتاجيـــة هذا هو المتغير التابع (انخفاض الإنتاجية) وهو كما ترى عزيزي الباحث نتيجة توصلنا إليها وحتى تستطيع أن تخضع هذه النتيجة للدراسة يجـــب علينا أن نحولها إلى شكل كمي فمثلاً بالنسبة للإنتاجية علينا أن نتبع إنتاجية العاملين في الشركة المذكورة خلال فترة من الزمن ولتكن خمس سنوات مثلاً فإذا مـــا لاحظنا أن الإنتاجية آخذة في التناقص توصلنا إلى النتيجة بأن هناك انخفاض في الإنتاجية .

ب- **المتغير المستقل :-**

وهـــو هنا ببساطة عزيزي الدارس الأسباب الحقيقية التي أدت إلى حدوث المشكلة والمتمثلة هنا في انخفاض إنتاجية العاملين ... والآن كيف لنا أن نتعرف على هذه الأسباب ... تتعدد عزيزي الباحث الطرق التي يمكن أن نسلكها للتعرف على هذه الأسباب وأهم هذه الطرق :-

١- القراءة المتأنية والتحليلية للدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة البحث .

٢- التخيل بمعنى أن تسعى عزيزي الباحث إلى امتلاك عقلية متحررة قادرة على تصور الأمور وبناء علاقات غير موجودة .

٣- طرح المشكلة للنقاش مع الباحثين والمختصين في موضوع البحث .

والآن كيف لنا أن نصيغ هذه الحلول (الفرضيات)

أولاً :- يجب أن تتميز هذه الصياغة بالآتي:-

١- الوضوح المحدد والخالي من الإلهاب والغموض والتشويش .

٢- يجب أن تخلو الصياغة من التناقض أي وجود جزء في الحل يتم عن الموافقة وآخر يرفض هذه الموافقة .

٣- أن تكون الصياغة احتمالية بمعنى أن تقبل إثبات الصحة أو العكس .

٤- أن تساهم هذه الصياغة في تحديد الإطار النظري للبحث والأساليب الإحصائية المتبعة والهيكل العام للبحث .

٥- لا يجب أن تقتصر الصياغة في البحوث الإجتماعية على فرضية واحدة بل يجب وضع مجموعة من الفرضيات تفسر مختلف جوانب المشكلة .[*]

٦- يجب أن تكون هذه الفرضيات قابلة للاختبار .

ثانياً :- صياغة الفرضية :-

أ- الصياغة الاحتمالية للفرضية[**] :-

وهنا يجب عليك عزيزي الباحث أن تحدد المتغير التابع والمتغير المستقل وتجعل العلاقة بين هذين المتغيرين علاقة احتمالية وذلك على النحو التالي :-

المتغير المستقل ----- علاقة احتمالية ----- المتغير التابع

---

[*] حيث أنه من المفترض أن كل فريضة سوف تسهم في تفسير جانب من التباين القائم في المتغير التابع أي أن عدد الفرضيات يتوقف على قدرة هذه الفرضيات على تفسير كافة جوانب تباين المتغير التابع .

[**] نقصد بالعلاقة الاحتمالية هنا استخدام بعض ألفاظ اللغة العربية التي توحي بالشك مثل لفظ " قد " " ربما " " يحتمل " ... الخ .

ففي المثال السابق ذكره والمتعلق بانخفاض إنتاجية العاملين لو افترضنا أن هذا الإنخفاض راجع إلى تزايد ضغوط العمل

إذاً :- المتغير التابع انخفاض إنتاجية العاملين

المتغير المستقل تزايد ضغوط العمل

العلاقة الاحتمالية يعبر عنها عادة باستخدام لفظ (قد)

إذاً الفرضية هي :-

قد يكون هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تزايد ضغوط العمل وانخفاض إنتاجية العاملين .

وإذا افترضنا أيضاً أن انخفاض إنتاجية العاملين ربما يكون راجعاً إلى نقص مستوى التدريب فإن الفرضية يمكن أن تصاغ على النحو التالي :- ربما تكون هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقص مستوى التدريب وانخفاض إنتاجية العاملين .

ب- الصياغة الشرطية للفرضية :-

وهي تعني توقف حدوث حدث معين على وقوع حدث آخر وذلك على هيئة النموذج التالي :-

إذا حدث ... فإنه سيترتب على ذلك أن ...

فمثلاً تأخذ الفرضية الشكل التالي :-

إذا ارتفعت انتاجية العاملين فإنه سيترتب على ذلك ارتفاع أجورهم ،

هذا ويلاحظ أن بعض الباحثين يلجأون عند صياغة الفرضيات إلى استخدام ما يسمى بالفرض الأصلي (الإثبات) والفرض العدمي (الصفري) وهذا الاتجاه خاطئ ولا يصح استخدامه إلا عند المعالجة الإحصائية للفرضية حيث تستلزم المعالجة الإحصائية تقسيم الفرضية إلى فرض أصلي وآخر صفري لأننا

كمـــا ذكرنا أن الفرضية يجب أن تصاغ في شكل احتمالي ولما كان الاحتمال قيم تـتراوح مـا بيــن الصـــفر والواحد الصحيح فإن المعالجة الإحصائية للفرضية تســتدعي معالجة القيمة الصفرية والواحد الصحيح ومن هنا جاءت فكرة الفرض الأصلي (H1) والفرض العدمي (H0) ،

أنـــواع الفرضيـــات :-

١- فرضيات تسعى للتعرف على طبيعة العلاقة بين المتغير التابع والمتغير المستقل مثل الفرضية التالية :-

قد يؤدي زيــادة الإنفـــاق على النشاط الترويحي إلى زيادة حجم المبيعات ،

٢- فرضـــيات تسعى إلى تفسير التباين في المتغير التابع والناتج عند المتغير المستقل وذلك مثل الفرضية التالية :-

قـــد تكون هناك علاقة بين العوامل المؤثرة على الإنفاق الترويحي وبين زيادة حجم المبيعات ،

٣- فرضيات تسعى لتوضيح الفروق بين المجموعات البحثية مثل الفرضية التالية :-

قد يؤثر متغير الجنس (ذكر / أنثى) على انتاجية العاملين ،

٤- فرضـــيات تسعى للتعرف على درجة الإستقلالية بين عدد من العوامل المختلفة مثل الفرضية التالية :-

قـــد تكون هناك علاقة بين انتاجية العامل في الورديات الليلية وبين كونه متزوجاً أو أعزب ، (*)

(*) لاحظ أن هناك علاقة بين نوعية الفرضية ونوع الاختبار الذي يستخدم لاختبار مدى صحتها وذلك كما يتضح فيما بعد عن الحديث عن اختبارات الفروض ،

وأخيراً نود أن نذكرك عزيزي الباحث أن :-

البحث العلمي لا يحتاج إلى كلمات رنانة أو إلهاب وإطناب في شرح ما لا يفيد بل عليك الاختصـــار والوصـــول إلى هدفك بأسهل وأريح طريقة طالما كانت هذه الطريقة في ظل الأطر العلمية الصحيحة .

نمـــوذج تقييـــم
فرضيـــة بحـــث

١- ما هو المتغير التابع الذي تشمل عليه فرضية البحث ...؟

....

٢- ما هو المتغير أو المتغيرات المستقلـــة التي تشمل عليها فرضية البحث ؟

....

٣- ما هي العلاقة الاحتمالية الموجودة الآن بين المتغير التابع والمتغير المستقل؟

....

٤- هل هذه الفرضية قابلة للاختبار الإحصائي ؟

....

٥- هل يمكنك اختبار صحة هذه الفرضية ؟

....

٦- مـــا هي الأداة أو الأدوات التي سوف تستخدمها في اختبار مدى صحة تلك الفرضية ؟

....

٧- هل تمتلك المهارة الكافية واللازمة لاختبار تلك الفرضية ؟

....

مشروع تدريبي

أولاً : نـــاقش مدى صحة الفرضيات التالية موضحاً المتغير التابع والمتغيرات المستقلة لكل فرضية ،

أ- الفرضية الأولى :-

أن هـــناك علاقـــة إيجابيـــة معـــنوية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور وغموض الدور لعينة البحث ،

الفرضية الثانية :-

أن هناك علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور والرضا الوظيفي لعينة البحث ،

الفرضية الثالثة :-

أن هناك علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين غموض الدور والرضا الوظيفي لعينة البحث ،

الفرضية الرابعة :-

أن العلاقـــة بيـــن صـــراع الـــدور وغموض الدور والرضا الوظيفي تختلف باختلاف الفئة الوظيفية لمهنيي الحاسوب ،

الفرضية الخامسة :-

أن هناك فروقاً معنوية في متوسطات صراع الدول وغموض الدور والرضا الوظيفي بين الفئات الأربع ،

الفرضية السادسة :-

أن هـــناك علاقـــة معنويـــة بين صراع الدور والصفات الديموغرافية لعينة البحث ،

الفرضية السابعة :-

أن هـــناك علاقـــة معـــنوية بين غموض الدور والصفات الديموغرافية لعينة البحث ،

الفرضية الثامنة :-

أن هـناك علاقـة معنوية بين الرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية لعينة البحث .

ب)

١- لا توجـد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى (α > ٠,٠٥) تعزى للجـنـس فـي مـدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفـي ، ومدى استعـداد الإدارة ، وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك .

٢- لا توجـد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى (α > ٠,٠٥) تعزى لـلعمـر فـي مـدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفي ، ومدى استعداد الإدارة وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك .

٣- لا توجـد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى (α > ٠,٠٥) تعزى للخـبـرة فـي مـدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفـي ، ومـدى استعداد الإدارة ، وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك .

٤- لا توجـد فروقات ذات دلالة إحصائية بين مستوى (α > ٠,٠٥) تعزى للمسـتوى التعـليمي في مدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغـناء الوظيفي ، ومدى استعداد الإدارة ، وأهم المعوقات التي تحول دون ذلك .

ج)

الفرضية الأولى :-

هناك فروق جوهرية بين المجموعات الأربع(*) في متوسطات مستوى صراع الدور ٠

الفرضية الثانية :-

هناك فروق جوهرية بين المجموعات الأربع في متوسطات مستوى غموض الدور ٠

الفرضية الثالثة :-

هـناك فـــروق جوهــريـــة بين المجموعات الأربع في متوسطات الولاء التنظيمي ٠

الفرضية الرابعة :-

هـناك فــروق جوهرية بين المجموعات الأربع في متوسطات مستوى الأداء الوظيفي ٠

الفرضية الخامسة :-

هـناك فــروق جوهــريـــة بين المجموعات الأربع في متوسطات الرضاء الوظيفي ٠

الفرضية السادسة :-

هناك علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية بين صراع الدور وغموض الدور لأفراد كل مجموعة من المجموعات الأربع ٠

الفرضية السابعة :-

هـناك علاقـــة ســلبية جوهرية ذات دلالة إحصائية لأفراد كل مجموعة من المجموعات الأربع بين صراع الدور وكل من :-

أ- **الولاء التنظيمي ٠**

ب- **الأداء الوظيفي ٠**

(*) يقصد بالمجموعات الأربع المجموعة السعودية والمجموعة العربية والمجموعة الآسيوية والمجموعة الغربية ٠

ج- الرضاء الوظيفي ٠

الفرضية الثامنة :-

هـــناك علاقـــة ســـلبية جوهرية ذات دلالة إحصائية لأفراد كل مجموعة من المجموعات الأربع بين غموض الدور وكل من :-

أ- الولاء التنظيمي ٠

ب- الأداء الوظيفي ٠

ج- الرضاء الوظيفي ٠

الفرضية التاسعة :-

تتكون هذه الفرضية من ثلاث فرضيات فرعية هي :-

أ- هـــناك علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والأداء الوظيفي لأفراد كل مجموعة من المجموعات الأربع ٠

ب- هـــناك علاقة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الولاء التنظيمي والرضاء الوظيفي لأفراد كل مجموعة من المجموعات الأربع ٠

ج- هـــناك علاقـــة إيجابية جوهرية ذات دلالة إحصائية بين الأداء الوظيفي والرضاء الوظيفي لأفراد كل مجموعة من المجموعات الأربع ٠

ثانيـــاً : ضـــع فرضـــيـــات بحثيـــة لكل من المشكلات التالية وذلك على ضوء دراستك السابقة :-

أ- مـــا هـــو تأثير تضييق نمو حجم الشركة على نموذج نمو الشركة في الأجل الطويل ...؟

ب- هـــل يـــؤدي زيـــــادة حجم الاستثمـــار في الأصول الثابتة إلى زيادة حجم المبيعات ...؟

ج- هل يتحسن أداء العاملين نتيجة مشاركتهم في إدارة مؤسساتهم ...؟

د- مـــا هـــو تأثير تزويد العملاء بالمعلومات عن مستوى الجودة والأسعار على تقويمهم للمنتجات المنافسة ...؟

هـ- هل يمكن أن تؤثر الاختلافات الثقافية في طبيعة الفروق في العلاقة الهرمية بين الرئيس والمرؤوسين في كل من مصر والسعودية والأردن واليمن ...؟

و- هل يؤثر اختلاف الهياكل التنظيمية ونظم المعلومات على كفاءة اتخاذ القرارات .

ز- هل تؤدي الحملات الإعلانية إلى خلق الصورة الذهنية المستهدفة لدى العملاء ...؟

(١٠)
الهــدف مــن البحــث

هل يمكنك عزيزي الباحث صياغة الهدف من بحثك ...؟

إن الإجابة على هذا التساؤل تستدعي الإجابة على تساؤل آخر

ما هو الهدف...؟

إن الهــدف هو ما نسعى للوصول إليه مستغلين في ذلك كافة الموارد المتاحة لدينا أفضل استغلال ممكن أي هو السبب الذي من أجله تمت صياغة البحث وكتابته

ما هو مجال الهدف...؟

يقصد بمجال الهدف نوع الهدف

والأهداف عزيزي الباحث نوعان :-

أ- **هدف رئيسي :-**

وهو الذي يتحكم ويسيطر على باقي أهدافنا وهو أول الأهداف التي يتم وضعها.

ب- **هدف فرعي**[١]:-

وهو ذلك الهدف الذي يساهم في الوصول إلى الهدف الرئيسي مع ملاحظة أن :-

هدف فرعي + هدف فرعي + هدف فرعي... = خطة البحث.[*]

---

[١] لمزيد من التوسع حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى د. سيد الهواري – الإدارة بالأهداف والنتائج أسلوب فعال للإدارة ومنهج التطوير التنظيمي – مكتبة عين شمس – ١٩٧٦ – ص ٢١ .

[*] يقصد بالخطة هنا ذلك التقرير الذي يعطي للباحث صورة وافية عن مشكلة بحثه .

مثـــــال:-

الهدف الرئيسي :-

تطوير كفاءة الباحثين في مجال العلوم الإدارية

هدف فرعي :-

١- عقد اجتماع مع الباحثين لمعرفة حقيقة مشكلاتهم.

٢- إعداد برنامج تدريبي للباحثين في مجال العلوم الإدارية.

٣- إعداد برنامج مكافآت للباحثين المهرة.

إذن خطة البحث

جزء أول :- يتناول مشكلات الباحثين.

جزء ثاني :- يتناول كيفية صياغة برنامج تدريبي للباحثين .

جزء ثالث :- يتناول كيفية إعداد برنامج مكافآت للباحثين المهرة.

ولكن كيف يمكن صياغة الهدف....؟

إن القاعدة الرئيسية التي يجب التركيز عليها عند صياغة الهدف هي:-

١- التركيز على النتائج وليست الأنشطة

ونقصد بالنشاط هنا الجهد المبذول سواء كان هذا الجهد ذهني أو عضلي.

أي أنه ليس صحيحاً أن نصوغ الهدف على النحو التالي:-

- إننا نسعى إلى تطوير المنظمة . (خطأ)

بل يجب صياغة الهدف على النحو التالي :-

- إننا نسعى إلى الوصول إلى منظمة متطورة. (صحيحة)
- إننا نسعى إلى تغيير سلوك العاملين. (خطأ)
- إننا نسعى للوصول إلى سلوك متطور للعاملين. (صحيح)

- إننا نرغب في وضع خطة للإنتاج. (خطأ)
- إننا نرغب في إنتاج مخطط. (صحيح)

<u>**والآن عزيزي الباحث هل يمكنــك إعداد الصياغــة الصحيحــة للأهداف التالية؟**</u>

١- تحقيق أرباح معقولة.
٢- ....

١- نسعى إلى التطوير الإداري.
٢- ....

١- نرغب في توفير أموال للاستثمارات الجديدة.
٢- ....

١- نرغب في تشديد الرقابة على السرقات المخزنية.
٢- ....

١- نسعى إلى رسم الأهداف والسياسات الإدارية .
٢- ....

١- تطوير أذواق المستهلكين .
٢- ....

٢- التركيز على النتائج وليست الاتجاهات

أولاً :- ما هو المقصود بالاتجاه ...؟

الاتجاه هو الموقف النفسي للفرد حيـــال إحدى القيـم أو المعايير (موقف الفرد من السرقة في المجتمع مثـــلاً ...) وهذه الاتجاهات قد تكون إيجابية (+ موافق ، مـــع) أو سلبيــــة (- غير موافق ، ضد) ٠

ولكن بشيء أكثر تفصيلاً ماذا يقصد بالاتجاه عند صياغة الهدف

إنـــنا نقصـــد بالاتجاه هنا عملية الصعود أو الهبوط فذلك أمر مرفوض عند صياغة الهدف فمثلاً عند صياغة الهدف :-

قـــــل	ولا تقـــل
الربحية	زيادة أو خفض الربحية
الإنفاق	زيادة أو تقليل الإنفاق
كفاءة العاملين	زيادة أو خفض كفاءة العاملين
....	تخفيض الخسائر
....	تعظيم المنفعة الشكلية
....	تحسين العلاقات الإنسانية
	تحجيم الكراهية

٣- التركيز على النتائج وليست الفرعية

فالنـــتائج الرئيســـة تمثل بشكل رئيسي المبرر الأساسي للبحث العلمي وهي عادة ما تدور حول

الكمية	الجودة	التكلفة

<u>ومن أمثلة النتائج الرئيسة :-</u>

- **المهارات الفنية**
- **عدالة الأجور**
- **مستويات الإنتاج**
- **الاستراتيجيات طويلة المدى**

<u>أما النتائج الفرعية فمن أمثلتها :-</u>

- **الأجر المناسب**
- **ظروف العمل الجيدة**
- **خط الإنتاج**
- **ضغوط العمل**

فمثلاً :- نرغب في الوصول إلى الأجر العادل ( ) ٠

نرغب في الوصول إلى الأجر المناسب (x) ٠

٤- التركيز على النتائج القابلة للقياس

أي أننا لا يجب أن نتعامل مع النتائج الغير قابلة للقياس فمثل هذه النتائج يعتبر نسيانها أفضل من كتابتها .

<u>ولكي يمكن قياس هدف فإنه ينبغي توافر جانب أو أكثر مما يلي :-</u>

- زيادة أو نقص في القيمة .
- زيادة أو نقص في المعدل .
- زيادة أو نقص في الحجم .
- زيادة أو نقص في الزمن .

<u>مثـــلاً</u>

نسعى إلى شراء كميات من اللحم لزبائن المحل . (خطأ)

نسعى إلى شراء خمس كيلو من اللحم لزبائن المحل . (صح)

والآن عزيزي الباحث كيف يمكنك استنباط أهداف البحث ...؟

هـل تـأتي هـذه الأهداف من مجرد القراءات النظرية أم أن لهذه الأهداف علاقة بأحد مكونات البحث العلمي إن كثيراً من الباحثين يعتقدون أن أمر صياغة هذه الأهداف عملية سهلة للغاية ... وهذا هو أكبر خطأ يقع فيه الباحث .

فـالهدف مـن الـبحث هـو المرآة الحقيقية للبحث وهو الذي يدفع القارئ إلى الاستمرار في قراءة البحث بل هو الحكم الحقيقي على السلامة العلمية للبحث .

ولتعلم عزيزي الباحث :-

١- أن خطة البحث (أي محتويات البحث) ما هي إلا ترجمة حقيقية للأهداف الفرعية للبحث .

٢- إن الأهـداف الرئيسـية للـبحث يتم استنباطها من فروض البحث وذلك من خلال الـتركيز عـلى المتغيرات المستقلة للبحث (أي الأسباب التي تفسر التباينات في المتغير التابع) .

فمثـــلاً

في بحث بعنوان :-

أثر استخدام نظم مساندة القرارات على كفاءة وفاعلية القرارات .

دراســة تجريبيــة

د. كامل السيد غـراب

أ. فادية محمد حجازي

كانت فروض ذلك البحث على النحو التالي :-

١- يـتوقع أن تختلف كفاءة القرارات التي يتخذها الذين يستخدمون نظم مساندة اتخاذ القرارات جوهرياً عن أولئك الذين لا يستخدمون هذه النظم .

٢- يتوقع أن تختلف فاعلية القرارات التي يتخذها الذين يستخدمون نظم مساندة اتخاذ القرارات جوهرياً عن أولئك الذين لا يستخدمون هذه النظم .
٣- يتوقع أن يؤثر اختلاف الأنماط الذهنية لمتخذي القرارات معنوياً على كفاءة وفاعلية استخدامهم لهذه النظم .
٤- يتوقع أن تؤثر صفات متخذي القرارات الشخصية واتجاهاتهم ذات العلاقة على كفاءة وفاعلية استخدامهم لهذه النظم .

والآن عزيزي الباحث أنظر وتمعن

إن المتغير التابع (النتيجة) هنا هو :-
نظم مساندة اتخاذ القرارات .

أما المتغير المستقل (الأسباب) فقد كان كما يلي :-

أ- كفاءة القرارات .
ب- فاعلية القرارات .
ج- الأنماط الذهنية لمتخذي القرارات .
د- الخصائص الشخصية واتجاهات متخذي القرارات .

وبعد أن تم تحديد المتغيرات المستقلة قام الباحث بإعداد أهداف البحث حيث كانت كما يلي :-

أهداف الدراسة :-

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق النتائج التالية :-
١- التعرف على أثر استخدام هذه النظم على كفاءة اتخاذ القرار .
٢- التعرف على أثر استخدام هذه النظم على فاعلية القرارات .
٣- التعرف على أثر نمط متخذ القرار الذهني على استخدامه لهذه النظم في اتخاذ القرارات .

٤- التعرف على علاقة خصائص واتجاهات متخذ القرار في استخدامه لهذه النظم في اتخاذ القرارات .

والآن هل لاحظت عزيزي الباحث العلاقة بين الأهداف والمتغيرات المستقلة للبحث.

مثـــال آخر :

وفي بحث آخر تحت عنوان :-

المعرفة الإدارية لدى القيادات في منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة ،دراســـــة ميدانيـــة

د. درويش عبد الرحمن يوسف

كانت فروض البحث على النحو التالي :-

١- تختــلف المعــرفة الإداريـــة لدى القيادات الإدارية في منظمات الأعمال عنها في المنظمات الحكومية .

٢- تختــلف المعــرفة الإدارية لدى القيادات الإدارية في المنظمات الإنتاجية عنها في المنظمات الخدمية .

٣- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المعرفة الإدارية وبين كل من :-

أ- متغير المستوى الوظيفي .

ب- متغير التخصص الدراسي .

ج- متغير العمر .

د- متغير الخبرة العملية .

هـ- متغير عدد الدورات التدريبية .

والآن عزيزي الباحث أنظر وتمعن

المتغير التابع هنا هو المعرفة الإدارية أما المتغيرات المستقلة فكانت كما يلي :-

١- منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية .

٢- المنظمات الإنتاجية والخدمية .

٣- مجموعة المتغيرات ذات العلاقة الإحصائية .

وبعد أن تم تحديد المتغيرات المستقلة قام الباحث بإعداد أهداف البحث حيث كانت كما يلي :-

أهداف ابحث :-

يهدف البحث إلى تحقيق الآتي :-

١- التعرف على مستويات المعرفة الإدارية لدى القيادات في منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة .

٢- التعرف على مستويات المعرفة الإدارية لدى القيادات الإدارية في المنظمات الإنتاجية والمنظمات الخدمية .

٣- التعرف على نوعية العلاقة القائمة بين متغير المعرفة الإدارية وكل من المتغيرات التالية :-

أ- متغير المستوى الوظيفي .

ب- متغير التخصص الدراسي .

ج- متغير العمر .

د- متغير الخبرة العملية .

هـ- متغير عدد الدورات التدريبية .

والآن لاحظ عزيزي الباحث مدى الارتباط بين الأهداف والمتغيرات المستقلة للبحث .

والآن تذكر عزيزي الباحث

أن الهــدف يجــب أن يكون واضحاً ومحدداً وأن تتم صياغته في قالب يسهل من خلاله إعطاء المعلومات المناسبة لاتخاذ القرارات اللازمة ٠

وإذا كــان الهدف هو تقديم بعض الحقــائق حــول مجموعة من العوامل ← فإن البحث يركز على تقديم المعلومات المطلوبة ٠

وإذا كان الهدف هو الترويج لفكرة ما ← فإن البحث يجب أن يحتوي على مزيد من المعلومات التي تساعد على إقناع الآخرين ٠

أما إذا كان الهدف هو دراســة مشكلــة ما واقتــراح الحلــول وتوضيح مزاياها وعيوبهــا ← فإن البحث يجب أن يركز على توصيف المشكلة وتقديم بعض الحلول المقترحة لها ٠

مشروع تدريبي

نقــدم لــك فيمــا يــلي عزيزي الباحث مجموعة من الفروض الخاصة بأبحاث مختلفة والمطلوب منك التدريب على إعداد الأهداف لهذه الأبحاث.

١- بحث تحت عنوان

الأسباب الكامنة وراء تدني حجم العمالة الأردنية بوحدات القطاع الخاص

دراســــة ميدانيــــة

د ٠ محمد الصيرفي

فروض البحث:-

١- قـد يرجع عدم إقبال الشباب الأردني على العمل بوحدات القطاع الخاص إلى أن بيئة العمل في هذا القطاع غير ملائمة .

٢- التشـدد والمبالغة في شروط التوظيف (من مؤهلات علمية وخبرات عملية وإجادة اللغات الأجنبية) قد يكون سبباً في عدم إقبال الشباب الأردني على العمل بوحدات القطاع الخاص.

٣- المنافسـة الشـديدة الـتي يواجهها الشباب الأردني من العمالة الوافدة عند شغل الوظـائف فـي القطاع الخاص قد يكون سبباً في عدم إقبال الشباب الأردني على العمل بوحدات القطاع الخاص.

٤- تدني مستوى الوعي بأهمية العمل في القطاع الخاص قد يكون سبباً في عدم إقبال الشباب الأردني على العمل بوحدات القطاع الخاص.

والآن عزيزي الباحث أذكر لنا الأهداف الخاصة بذلك البحث

أهداف البحث هي:-

١-

٢-

٣-

٤-

٢- بحث تحت عنوان

أسباب ومعالجة الترهل الإداري واختزال التكاليف الإدارية - دراسة ميدانية مقارنة في الجامعات الحكومية والخاصة الأردنية

أ.د.عاصم الأعرج وآخرون .

فروض البحث :-

١- هناك ترهل إداري في الوظائف الكتابية وفي الوظائف الفنية في الجامعات الحكومية وفي الجامعات الخاصة في الأردن .
٢- إن مستويات الترهل الإداري تكون في الجامعات الحكومية أعلى منها في الجامعات الأهلية كما أنها في الوظائف الكتابية أعلى منها في الوظائف الفنية .
٣- إن أسباب الترهل الإداري في الجامعات تكون كما يلي:-

أ- ترهل في المستويات الإدارية ، ب- ترهل الوقت ،
ج- ترهل في المستويات القيادية ، د- ترهل في إعداد الموظفين ،
هـ- ترهل في كفاءات الموظفين ، و- ترهل في خطوات العمل ،
ز- ترهل في التشعبات الهيكلية ،

والآن عزيزي الباحث أذكر لنا الأهداف الخاصة بذلك البحث .

أهداف البحث هي:-

١-
٢-
٣-

٣- بحث تحت عنوان :-

الإغناء الوظيفي في الأجهزة الحكومية

دراسة ميدانية لمحافظة اربد في الأردن

أ. رائد إسماعيل عبابنة

فـروض البحـث

١- لا توجـد فـروق ذات دلالـة إحصـائية تعزى إلى متغير الجنس في مدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفي ٠

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير العمر في مدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفي ٠

٣- لا توجـد فـروق ذات دلالـة إحصـائية تعزى إلى متغير الخبرة في مدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفي ٠

٤- لا توجـد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير المستوى التعليمي في مدى حاجة الأجهزة الحكومية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفي ٠

والآن عزيزي الباحث هل يمكنك أن تدرك الأهداف الخاصة بهذا البحث

أهداف البحث هي :-

١-

٢-

٣-

٤-

(١١)

أهميــة البحــث

تــتعدد الطرق والأساليب التي تصاغ بها أهمية البحث وان كانت جميعها تدور حول محورين أساسيين .(*)

أ- المحور الأول :-

أهميـــة الـــبحث من الناحية العلمية (الأكاديمية) أي ماذا سوف يضيفه البحث إلى الجـــانب العلمي ونحن هنا عزيزي الباحث لا نقصد أن تقوم باضافة نظريات علمية جديـــدة بـــل كل ما نسعى اليه هو إعادة صياغة المبادئ العلمية المعروفة في أطر جديدة .

ب- المحور الثاني :-

أهميـــة البحث من الناحية العملية (التطبيقية) وهنا يجب عليك عزيزي الباحث أن تجيـــب عـــلى السؤال التالي :- هل المشكلة التي تتصدى لحلها سوف تكون مفيدة بالنسبـــة للمنظمة التي تعمل بها أو للمجتمع الذي تعيش فيه ؟

وحـــتى يمكـــنك عزيـــزي الباحث أن تقوم بصياغة أهمية البحث عليك أن تضع أمامك مشكلة البحث التي تتصدى لحلها ثم فكر جيداً بعد قراءاتك الشخصية :-

١- ما هي العلاقات والنماذج العلمية التي يمكنك أن تضيفهـــا إلى المكتبة إذا أنت قمت بحل هذه المشكلة ؟

٢- مـــا هي الفوائد التي تجنيها أنت ومنظمتك ومجتمعك الذي تعيش فيه من حل هذه المشكلة ؟

(*) يعتبر هذا النمط هو النمط المفضل عند كتابة أهمية البحث لدى العديد من المهتمين بقضايا البحث العلمي .

٣- والآن تذكر عزيزي الباحث أن قدرتك على صياغة أهمية البحث سوف تكون نابعة أساساً من مدى إحساسك وتفاعلك مع مشكلة البحث كما أنه ليس هناك صياغة مثلى لأهمية البحث بل هي تتوقف على قدرتك على التعبير وإلمامك بجوانب المشكلة **ونحن نسوق إليك الآن تجارب من سبقوك من الباحثين في صياغة أهمية البحث .**

<u>في بحث بعنوان</u>

تقييم طلبة جامعة صنعاء لاستراتيجيات تعلمهم لمقررات الجامعة

د. هود باعياد وآخرون

<u>مشكلة البحث</u>

<u>حدد الباحث مشكلة البحث على النحو التالي :-</u>

ما هو تقييم طلبة جامعة صنعاء لاستراتيجيات تعلمهم لعدد من المقررات في مبادئ التاريخ واللغة الإنجليزية ...؟

<u>ثم صاغ الباحث أهمية البحث على النحو التالي :-</u>

١- من الناحية العلمية :-

يقدم الباحث قائمة معايير مصنفة محددة لاستراتيجيات التعلم الجامعي تستخدم في عملية تقييم تعلم المقررات الدراسية .

٢- من الناحية العملية :-

يساهم هذا البحث في تشخيص مواطن القوة وجوانب الضعف في استراتيجيات التعلم الجامعي بالجمهورية العربية اليمنية .

وفي بحث بعنوان

أهميـــة العوامـــل المؤثـــرة على مستوى النضج القيادي للإدارة في الشركات الصناعية السعودية (دراسة ميدانية)

د ٠ ابراهيم بسيوني

مشكلة البحث

حدد الباحث مشكلة البحث على النحو التالي :-

ما هو مدى استقرار ومرونة النمط القيادي المستخدم وإمكانية تطويره من جانب المديرين عند القيام بعمليات التوجيه الإداري ...؟

ثم صاغ الباحث أهمية البحث على النحو التالي :-

١- من الناحية العلمية :-

إن هـــذه الدراســـة تقدم إضافة منهجية جديدة للربط بين أنماط القيادة المختلفة من خلال نموذج مقترح أكثر تطوراً ٠

٢- من الناحية العملية :-

تقدم هذه الدراسة الإسهامات الآتية :-

١- تحديد الأنماط القيادية السائدة لدى المديرين السعوديين ٠

٢- تحديد أهم أساليب اتخاذ القرارات التي يستخدمها القادة من السعوديين ٠

٣- تحديد نوع العلاقة بين أنماط القيادة السائدة والنموذج المتطور ٠

٤- تحديد مستوى أو درجة النضج القيادي لدى الإدارة السعودية ٠

٥- تحديد العوامل المؤثرة على تطور العلاقات بين القادة والمرؤوسين ٠

٦- تحديـــد الاتجاهـــات الحديثة في الإدارة السعوديـــة نحو تفضيل الأنماط الأكثر تطوراً ٠

وفي بحث تحت عنوان

المعرفة الإدارية لدى القيادات في منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة (دراسة ميدانية)

د٠ درويش عبد الرحمن يوسف

مشكلة البحث

حدد الباحث مشكلة البحث على النحو التالي :-

تتلخص مشكلـــة البحث في محاولـــة الإجابة على التســاؤلات الآتيـــة :-

١- مـــا مستويات المعرفة الإدارية لدى القيادات في مجالات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة واتخاذ القرارات ٠

٢- هل تختلف المعرفة الإدارية لدى القيادات باختلاف ملكية المنظمة أو نوع نشاطها أو المستوى الوظيفي للقيادات أو المستوى التعليمي أو التخصص الدراسي أو العمر أو الخــبرة الســابقة أو نطاق الإشراف أو عدد الدورات التدريبية في مجال العمل أو سنوات الخبرة في استخدام الحاسوب في مجال العمل ...؟

ثم صاغ الباحث أهمية البحث على النحو التالي :-

١- من الناحية العلمية :-

سوف يعمل البحث على إثراء المكتبة الإدارية العربية حيث لوحظ افتقار هذه المكتبة لمثل هذا النوع من البحوث وقد اتضح ذلك بعد المسح الذي قام به الباحث للدوريات العــربية المتخصصــة فــي العــلوم الإداريــة وعليه فان هذا البحث يتعرض لهذا الموضوع مما قد يسد جزءاً من الفجوة العلمية في هذا المجال ٠

٢- من الناحية العملية :-

سوف يؤدي التعرف على المعرفة الإدارية لدى القيادات الإدارية إلى :-

١- التعرف على جوانب الضعف والقوة في هذه الناحية ومن ثم اقتراح التوصيات التي من شأنها المساهمة في علاج الضعف وأيضاً تنمية جوانب القوة ٠

٢- سوف يؤدي التعرف على العوامل ذات العلاقة المعنوية بالمعرفة الإدارية إلى ترشيد عملية اختيار وتعيين القيادات الإدارية في منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية وأيضاً تخطيط عملية تنمية القيادات الإدارية بفاعلية أكبر ٠

٣- تـنمية الوعـي لدى القيادات الإدارية بأهمية المعرفة الإدارية في نجاحهم في القيام بواجباتهم الوظيفية على الوجه الأكمل ٠

وفي بحث تحت عنوان

القيـاس المحاسـبي لتكاليف ومنافع الإضرابات العمالية في الوحدات الاقتصادية وأثره على التقارير المحاسبية ٠

د ٠ احمد حلمي جمعة

مشكلة البحث

حدد الباحث مشكلة البحث في الآتي :-

لمـا كان التطبيق المحاسبي في مصر لم يتناول قياس تكاليف ومنافع الإضرابات العمالية والتقرير عن مخرجات القياس أو العمل على دفع المفاوضات الجماعية بالإفصاح العادل عـن المعـلومات المالية وغير المالية نتيجة لمجموعات متعددة ومتنوعة من الصعوبات والمحـددات فقد دعت الحاجة إلى هذا الإسهام المحاسبي لتجنب الإضرابات العمالية في الوحـدات الاقتصادية في ظل التطور الملحوظ لتكنولوجيا المعلومات والأدوات المساعدة في اتخاذ القرارات ٠

ثم صاغ الباحث أهمية بحثه على النحو التالي :-

١- من الناحية العلمية :-

١- ترسيخ دور المحاسبة كأداة لقياس وإيصال المعلومات الاقتصادية القابلة للاستخدام في مواقف محددة داخل وخارج الوحدة المحاسبية وذلك لأن عدم القياس والتقرير عن تكاليف ومنافع الاضطرابات العمالية يكون له آثار سلبية على دلالة التقارير المحاسبية أو المالية المنشورة ،

٢- ترسيخ دور المحاسب في العلاقات العمالية حيث أنه يعتبر المعد والمزود بالمعلومات التي على أساسها يتخذ أطراف النزاع قراراتهم المختلفة ،

٢- من الناحية العملية :-

جذب الانتباه إلى أهمية العلاقات العمالية وضرورة دراستها وحل مشكلاتها في إطار علمي لا يقتصر على استخدام الأساليب الأمنية فقط بل الأهم من ذلك الأبعاد المحاسبية لأنها تمثل العنصر الحاكم في قرارات الاضطرابات العمالية داخل او خارج الوحدات الاقتصادية ،

مشروع تدريبي

نقدم لك فيما يلي عزيزي الباحث أمثلة لأهمية بعض البحوث والمطلوب منك قراءتها جيداً ثم إعداد صياغتها وفقاً للنمط المحدد للأهمية " أهمية علمية / أهمية عملية " :-

أ- أهمية الدراسة :-

تأتي أهمية الدراسة من الاعتبارات الآتية :-

١- اتساع الفجوة الإدارية بين الدول المتقدمة والدول النامية كإحدى النتائج الرئيسة للتطورات التكنولوجية في العالم مع ما واكبها من تقادم التكنولوجيا

القديمة ، وتزايد النشاطات الاستثمارية في الدول النامية ، والحاجة المستمرة لتوافر الإمكانات البشرية المحلية المتخصصة .

٢- إن العامل المشترك الذي يحد من الاستفادة من نقل التكنولوجيا عن طريق الاستثمار الأجنبي المباشر أو عن طريق شراء براءة الاختراع هو ذلك النقص الحاد في طبقة المديرين المحليين المؤهلين الذين تتوافر لديهم القدرة على فهم واستيعاب وممارسة المفاهيم والمعارف الإدارية الحديثة ... وهناك اعتقاد مشترك بين الدارسين والقياديين بأن نقص المعرفة الإدارية في جميع المستويات الإدارية (management know-how) يقف حجر عثرة أمام التقدم الاقتصادي والصناعي للدول النامية ، ويبدو ذلك صحيحاً في ضوء ما يراه الكثير من الكتاب في هذا المجال من أن التكنولوجيا الإدارية والمعرفة الإدارية هي مكملة للتكنولوجيا الفنية ، كما أنها وسيلة لا غنى عنها لاستيعاب وفهم التكنولوجيا الواردة من الدول المتقدمة إلى الدول النامية ومحاولة تعديلها لكي تتوافق مع احتياجات الدول المتلقية لهذه التكنولوجيا . فعلى سبيل المثال يعتبر حبيب (١٥) الاعتقاد السائد بين الباحثين والقادة السياسيين هو أن التصنيع والنمو الاقتصادي في الدول النامية مقيدان بنقص المعرفة الإدارية في مختلف كافة المستويات .

٣- إن الاستثمار الأجنبي المباشر (وهو التصور الأساسي لنقل التكنولوجيا) غالباً ما ينتج عنه نوعان من الصراعات والمشكلات : المشكلة الأولى تكمن في نقل تكنولوجيا لا تتناسب في الغالب مع ظروف الدول النامية ، أي استخدام تكنولوجيا لا تستغل بالدرجة الكافية عوامل الإنتاج المحلي للدول النامية المتلقية للتكنولوجيا . ومن أهم أسباب هذا النوع من الصراعات هو نقص المديرين المحليين المؤهلين علمياً وعملياً والقادرين على تحديد المجالات التي تحتاج لتكنولوجيا جديدة ، والبحث عن أو اختيار التكنولوجيا

المناسبة ، تقويم ودراسة البدائل المختلفة فيما يتعلق بالتكلفة الاقتصادية والاجتماعية المترتبة على نقل التكنولوجيا ، القدرة على وضع التكنولوجيا المختارة موضع التنفيذ ، والقدرة على التحقق من تبني واستيعاب التكنولوجيا الواردة ٠

أما النوع الثاني فهو الإحساس العام بالخطر أو الخوف من سيطرة الشركات العالمية ، وبالتالي فقد السيطرة والقدرة على اتخاذ القرارات بالنسبة للشركات الأجنبية العاملة داخل حدود الدول النامية ٠ كذلك فإن هذا النوع من الصراعات يمكن التغلب عليه عن طريق اختيار مديرين محليين مدربين بواسطة الشركات الأجنبية العاملة في الدول النامية وتوليتهم مناصب مهمة ٠

٤- استمرارية الحاجة لنقل المعرفة الإدارية في جميع دول العالم ، ففي الدراسة التي قام بها جواني (١٦) يقول الباحث إن العديد من الجامعات والمؤسسات الأمريكية جمعت إمكاناتها لنقل المعرفة الإدارية والخبرة الفنية إلى أوروبا الشرقية ، ويقول إن الحكومات اشتركت معهم أيضاً ٠ وفي هذا الصدد يقول رئيس تشيكوسلوفاكيا إن المعرفة الإدارية الأمريكية والخبرة الفنية هي أكثر أهمية من المال ٠

ب- **أهمية الدارسة :-**

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية موضوع القيادة الإدارية باعتباره من الموضوعات التي لقيت ولا تزال تلقى الاهتمام الكبير من الباحثين في هذا المجال ، حيث إن المديرين يمثلون جوهرة الإدارة ، وبالتالي فإن تبصير هؤلاء المديرين بالمهارات المطلوبة لهم في أداء أعمالهم وتطويرهم على هذا الأساس ، يجب أن ينظر إليه على أنه من أهم الاستثمارات التي تقوم بها المنظمات في تحسينها لنوعية وكفاية خدماتها وإنتاجها ٠ إلى جانب ذلك ، فإن تقديم موضوع المهارات النفسية – الاجتماعية للمدير العربي يساعده على الاطلاع على ما تم التوصل إليه في مجال أبحاث القيادة في المجتمعات الأخرى وبخاصة المتقدمة

مــنها ، حيــث تمثل هذه المهارات مدخلا جديراً بالاهتمام فيما يتعلق بالنظر إلى المشــكلات الإداريــة الــتي يواجهها ، والكيفية التي يتم بها تحليل ومعالجة هذه المشكلات ، وبخاصة تلك المتعلقة بعملية التفاعل والتعامل مع الآخرين ٠

(١٢)

مصـــادر البيانـــات

يمكن تقسيم مصادر الحصول على البيانات إلى نوعين :-

١- <u>المصادر الأولية :-</u>

وهي تلك المصادر التي تتواجد فيها البيانات بصفة أصيلة ويقوم الباحث هنا بجمع البيانات من تلك المصادر مستخدما أي من الأدوات الآتية :-

أ- **الاستبانة ،**

ب- **المقابلة ،**

ج- **الملاحظة ،**

٢- <u>المصادر الثانوية :-</u>

وهي تلك المصادر التي تتواجد فيها البيانات مجمعة وجاهزة ويقتصر دور الباحث هـــنا على تحليل تلك البيانات واستخلاص النتائج اللازمة لبحثه منها وهذه البيانات قـــد تكـــون منشـــورة أو غيـــر منشورة وهي تتضمن الكتب والمراجع والوثائق والســـجلات الرســـمية والمخططـــات والخرائط والإحصائيات الصادرة عن دائرة الإحصاء والبنوك المركزية والأسواق المالية ،

<u>ولكن متى تلجأ عزيزي الباحث إلى كل مصدر من هذه المصادر ... ؟</u>

تـــلجأ إلى المصـــــادر الأولية إذا لم تكن هناك بيانات متوافرة عن المشكلة محل الدراسة أو كانت هذه البيانات غير كافية أو غير دقيقة ،

كمـــا أنـــك تلجأ إلى المصادر الثانوية إذا كانت البيانات المطلوبة موجودة بالفعل وتلبي كافة احتياجات البحث ،

(١٣)

حـــدود البحـــث

ماذا نقصد بحدود البحث ... ؟

يقصـــد بحـــدود الـــبحث ذلـــك الإطـــار الذي يسير بداخله الباحث أي مجموعة المـــتغيرات الـــتي سوف يتم معالجتها خلال البحث وهذه المتغيرات يجب أن يتم تحديدها بشكل قاطع لأن عدم التحديد يجعل الباحث يفقد السيطرة تماماً على بحثه ٠

و لكن يلاحظ

اخـــتلاف الفهم حول هذا الجزء من البحث حيث نجد أن بعض الباحثين يعتقدون أن حدود البحث هي **تلـــك الحـــدود الخاصة بالمتغيرات الخاضعـــة للدراســـة مـــن** :-

أ- الـــزاوية الزمنية وتتمثل في الفترة الزمنية التي سوف يشملها البحث و كذا متغير الفئة العمرية لأفراد مجتمع البحث ٠

ب- الـــزاوية المكانيـــة وتتمثل في الجغرافية والمستوى الإداري وكذا الوظائف التي يشغلها أفراد مجتمع البحث ٠

فـــي حيـــــن أن البعض الآخر من الباحثين ينظر إلى حدود البحث باعتبارهـــا **مجموعـــة المتغيرات الغير خاضعة للدراسة وذلك لأحد الأسباب التالية** :-

١- إن هذه المتغيرات قد سبق تناولها في موضوعات أخرى ٠

٢- إن هذه المتغيرات تخرج في مضمونها عن مجال البحث ٠

٣- إن هذه المتغيرات تخرج عن نطـــاق الفترة الزمنية التي يغطيها البحث ٠

٤- إن هذه المتغيرات يصعب معالجتهـــا بسبب ندرة البيانات الإحصائية المتعلقة بها ٠

٥- إن هذه المتغيرات تخرج عن نطـــــاق الحيز المكاني الذي يغطيه البحث ٠

٦- إن تغطية هذه المتغيرات يحتاج إلى موارد مالية أكبر من مقدرة الباحث ٠

٧- إن هناك صعوبة في الوصـــول إلى بعض الأفراد الذين سيشملهم البحث ،

٨- إن هناك ندرة في المراجع العلمية التي تغطي تلك المتغيرات ،

أمـــا الفريق الثالث من الباحثين فإنه ينظر إلى حدود البحث باعتبارها مجموعات الصعوبات التي قابلتهم عند إعداد البحث ،

ولما كان الهدف من كتابة حدود البحث هو التحديد الدقيق لمجال الدراسة بشكل أكـــثر ممـــا يحـــتويه العنوان ذاته ، فنحن نتفق في الرأي مع مجموعة الباحثين الذين ينظرون إلى تلك الحدود الخاصة بالمتغيرات الخاضعة للدراسة فقط ،

أما أولئك الذين يضعون تحت هذه الحدود الصعوبات التي واجهتهم في الدراسة فإننا نرى أن يفرد عنوان آخر مستقل خاص بهذه الصعوبات ،

وبالنســـبة للمتغيرات الغير خاضعة للدراسة فنحن نعتقد أن تركيز الجهود على المـــتغيرات الخاضعة للدراسة فيه إشارة كافية إلى أن باقي المتغيرات تخرج عن نطاق الدراسة ،

مشروع تدريبي

فمـــثـــلاً في بحـــث للحصـــول على درجـــة الماجستير في الإدارة التربوية تحت عنوان :-

اتجاهـــات معـــلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي نحو العقاب البدني في محـافظات شمال الضفة الغربية

للبـــاحـــث

برهان حسين عبد الرحيم

تم وضع حدود البحث على النحو التالي :-

١- **الحدود الزمنية :-**

اقتصرت الدراســة على الفترة الزمنية بين ١٩٩٨/٤/١٣ ولغاية ١٩٩٨/٥/٤ ٠

٢- **الحدود المكانية :-**

اقتصـــرت الدراســة عــلى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي للمدارس الحكوميـــة في محافظات شمال الضفة الغربية (نابلس ، طولكرم ، قلقيلية ، جنين ، سلفيت) ٠

وفي بحث مقدم من د ٠ محمد الصيرفي تحت عنوان :-

الشكاوى الكيدية وأثرها على أداء القيادات العليا " دراسة ميدانية " ٠

تم وضع حدود البحث على النحو التالي :-

١- **الحدود الزمنية :-**

أ- يقتصر البحث على شاغلي الإدارة العليا من الفئة العمرية (٥٠) فأكثر ٠

ب- الباحث قاصر على الفترة الزمنية ما بين ١٩٩٨ - ٢٠٠٠ م ٠

٢- **الحدود المكانية :-**

يقتصر البحث على شاغلي الإدارة العليا بالقطاع الحكومي بمحافظات وجه قبلى " قنا - أسيوط - سوهاج " ٠

عزيــزي الــباحث نقــدم إليك فيما يلي أمثلة لبعض حدود البحث التي قام بها باحــثون آخــرون كــي تتمعن هذه الحدود وتتفق أو تختلف مع ما جاء بها وفي حالة اختلافك نرجو إعادة صياغة تلك الحدود بالطريقة المناسبة ٠

أ- **ففي بحث تحت عنوان**

الجامعـــــة المفـتوحة أهدافها ... خصائصهـــا بين القبـــول والرفض (دراسة استطلاعية)

د ٠ ابراهيم عبد الخالق رؤف وآخرون ٠

وضع الباحث محددات بحثه كما يلي :-

اقتصر البحث على :-

١- جامعة تكسريت وضمن كلياتها وأقسامها ٠

٢- أعضاء الهيئة التدريسية بلقب مدرس / أستاذ مساعد / أستاذ ٠

٣- أن تكـــون مـــدة عضـــوية الهيئـــة التدريسية لا تقل عن خمس سنوات خدمة جامعية ٠

٤- الجامعة المفتوحة من حيث الأهداف والخصائص ٠

ب- **وفي بحث تحت عنوان :-**

اتجـــاه طـــلاب وطالبات القسم العلمي في المستوى الدراسي الثاني والثالث الثانوي نحـــو اســـتخدام الكمـــبيوتـــر الشخصـــي وعلاقـــتـــه بالتحصيل الدراسي في مادة الرياضيات ٠

د ٠ فهد بن عبد الله الاكلبي

وضع الباحث محددات بحثه كما يلي :-

يـــتحدد هذا البحث بالعينة المستخدمة والمكونة من مائتي طالب وطالبة في المستوى الدراســـي الثاني والثالث الثانوي من القسم العلمي في منطقة الهفوف بالسعودية كما يتحدد هذا البحث أيضاً بالمتغيرات المقاسة بالاقيسة المستخدمة ٠

ج- <u>وفي بحث تحت عنوان</u>

تقيم طلبة جامعة صنعاء لاستراتيجيات تعلمهم لقرارات الجامعة ٠

د ٠ علي هوربا عياد وآخرون

<u>وضع الباحث محددات بحثه كما يلي :-</u>

١- استخدام قائمة استراتيجيات معدة سلفاً ومطورة في أحد مراكز البحث في الولايات المتحدة الأمريكية لغرض الكشف عن استراتيجيات التعلم عند طلبة كلية التربية بجامعة صنعاء وللمقرات الجامعية ٠

٢- اختيار عينة الدراسة من مجتمع الطلبة من كلية التربية بجامعة صنعاء من السنتين الأولى والرابعة من الذكور والإناث في مقرري التاريخ واللغة الإنجليزية ٠

د- <u>وفي بحث تحت عنوان</u>

المدخل السلوكي لتحسين الحكم الشخصي للمحاسب عند إعداد القوائم المالية ٠

د ٠ احمد حلمي جمعة

<u>وضع الباحث محددات بحثه كما يلي :-</u>

١- البحث ليس بغرض تقويم الحكم الشخصي للمحاسب ٠

٢- يخرج عن نطاق هذا البحث وظيفة التحقق المحاسبي ٠

٣- لن يخوض الباحث في تفاصيل المفاهيم السلوكية وإظهار فلسفتها ٠

٤- فيما يتعلق بالدراسة التطبيقية فقد واجه الباحث صعوبة في الاطلاع على القوائم المالية وذلك لاهتمام المسؤولين بسرية البيانات ٠

هـ- في بحث تحت عنوان

أهميـــة العوامـــل المؤثـــرة عـــلى مســـتوى النضج القيادي للإدارة في الشركات الصناعية السعودية " دراسة ميدانية " ٠

ابراهيم بسيوني

وضع الباحث محددات بحثه كما يلي :-

إن هــذه الدراسة محددة بنوعية المتغيرات محل الدراسة ، وبكمية ونوعية البيانات التي أمكن الحصول عليها ٠ وهناك قناعة لدى الباحث حول صحة هذه المتغيرات عــلى الأقل حالياً ، وإن كانت قابلة للتغير على المدى الزمني ٠ أما بالنسبة لكمية ونوعية البيانات ودقتها ، فقد كانت هناك محاولات متنوعة وعديدة لحث المسئولين بالمنظمات على الإسهام في توفير البيانات المطلوبة ، مع التأكيد لهم بضمان سرية هــذه البيانات وعدم خطورتها ٠ ونتيجة للحذر الشديد المشوب بالتخوف من جانب بعــض المسئولين خاصة بالمنظمات صغيرة الحجم ، فقد تم إعداد قائمة بالشركات البديــلة والــتي تم أيضاً اختيارها عشوائياً للإحلال بدلاً من الشركات المتعذرة ٠ وبالــرغم مــن ذلــك فإنه من المتوقع أن تكون نتائج الدراسة أكثر واقعية وصدقاً للشركات الكبيرة عنها من الشركات الصناعية الصغيرة ٠

كمــا أن هــذه الدراسة محددة بإطار دقيق ، فقد تم اختيار عينة متعددة المراحل ، حيــث تم اختيار الصناعات القائمة في مدينة الرياض من بين الصناعات الموجودة بالمناطق المختلفة بالمملكة ٠ كما تم اختيار عينة عشوائية من بين شركات صناعة منــتجات الألبان كممثل لقطاع المنتجات الغذائية والمرطبات ، وهو أحد القطاعات الرئيســة بهذه المنطقة ٠ وبالتالي فإنه من المتوقع ألاّ تختلف مستويات نضج القادة الإداريين كثيراً في الصناعات أو المناطق الأخرى ٠

و- وفي بحث تحت عنوان

بـناء الفريق : دراسة ميدانية لأداء المدربين حول مدى توافر سمات العمل كفريق في الأجهزة الحكومية لمحافظات شمال الأردن .

د. نعيم عقلة نصير

رائد اسماعيل عبانة

وضع الباحث محددات بحثه كما يلي :-

لقـد واجـه الباحـثان مـن أثناء إجراء الدراسة بعض الصعوبات التي حالت دون حصـولهما عـلى كافة المعلومات اللازمة كان أهمها قلة - إن لم يكن عدم - توفر الدراسـات سـواء كانت النظرية أو الميدانية وخاصة على مستوى المملكة ، كذلك يكتنف الدراسة بعض الصعوبة في تقييم نتائجها على باقي محافظات المملكة الأردنية لاقتصار الدراسة على محافظات الشمال بالإضافة إلى اعتماد أسلوب الاستبانة لجمع الـبيانات وهذا الأسلوب قد يعكس ما يجب أن يكون عليه الحال وليس كما هو واقع من قبل المجيبين على الاستبانة .

(١٤)
الدراســـات السابقـــة

ما المقصود بالدراسات السابقة ... ؟

يقصـــد بالدراســـات السابقة الدراسات والأبحاث التي جرت في المجال الذي يفكر فيه الباحث ٠

أهمية الدراسات السابقة :-[١]

تتمثل أهمية الدراسات السابقة فيما يلي :-

١- إن الاطلاع على الدراسات السابقة يساعد الباحث على الاختيار السليم لبحثه ويجنبه مشـــقة تكـــرار بحث سابق كما تمكنه من التأكد أن جميع العوامل التي تؤثر في حل المشكلة قد تضمنها البحث ٠

٢- يعـــرف الباحث بالصعوبات التي وقع فيها الباحثون الآخرون وما هي الحلول التي توصـــلوا إليها لمواجهة تلك الصعاب ومن ثم يتجنب الوقوع في الأخطاء التي وقع فيها الآخرون ٠

٣- تزويد الباحث بالعديد من المراجع والمصادر المتعلقة بموضوع بحثه حيث غالباً ما تحـــتوي تـــلك الدراسات على بعض التقارير الهامة أو الوثائق الهامة التي لم يطلع عليها الباحث بعد ٠

٤- تـــزويد الـــباحث بالأدوات والإجراءات والاختبارات التي يمكن أن يستفيد منها في إجراءاته لحل مشكلته ٠

---

[١] ذوقـــان عبيدات ، وعبد الرحمن عدس وكايد عبد الحق – البحث العلمي : مفهوم ادواته اساليبـــه – شركة المطابع النموذجية – ١٩٨٢م – عمان

٥- إعطاء فرصة واسعة للباحث لإغناء بحثه وبيان أصالته عن طريق الرجوع إلى الأطر النظرية والفروض التي اعتمد عليها الآخرون والنتائج التي أوضحتها دراساتهم وكذلك استعراض أوجه النقص أو الاختلاف في تلك الدراسات ،

٦- الإفادة من نتائج الأبحاث والدراسات السابقة في مجالين أساسيين :-

أ- بناء فروض البحث اعتماداً على النتائج التي توصل إليها الآخرون ،

ب- استكمال الجوانب التي وقفت عندها الدراسات السابقة وبذلك تتكامل وحدة الدراسات والأبحاث العلمية ،

٧- تساعد الباحث في إبراز أهمية دراسته الحالية وذلك من خلال توضيح كيف يختلف أو يتميز بحثه عن الدراسات السابقة مع توضيح نقاط الضعف في هذه الدراسات من ناحية الإطار النظري أو المنهجية التي اتبعها ،

٨- تساعد الباحث في تحديد الإطار النظري لموضوع بحثه وتعديل هذا الإطار بحسب المستجدات البيئية التي قد تفرض أحياناً بعض التغير في الأسس النظرية والفرضيات التي تقوم عليها الدراسة العلمية ،

٩- كما أن القراءة التحليلية لمختلف الدراسات السابقة تساعد الباحث في تكوين أفكار واضحة لما يجب أن يقوم به وذلك من خلال تحديد الأبعاد التي تتطلب تركيزاً اكبر بالمقارنة مع تلك الأبعاد التي تحتاج تركيزاً اقل نظراً لضعف أهميتها كما يساعد هذا الأمر على تحديد المنهجيات(*) الأكثر ملائمة لاتباعها في هذا البحث أي أنها تساعد في تحسين قدرة الباحث على كتابة مشكلة البحث بمزيد من الدقة والوضوح ،

أين توجد الدراسات السابقة ؟؟

يمكنك عزيزي الباحث التعرف على الدراسات السابقة لبحثك وذلك من خلال :-

أ- الفهارس المرجعية التي تسجل فيها الموضوعات التي طبعت في الدوريات أو الكتب أو الجرائد والمجلات العامة علماً بأنه يتم تحديث تلك الفهارس كل فترة

(*) يقصد بالمنهجيات تلك القضايا المتعلقة بتصميم البحث مثل تحديد مجتمع البحث وعينته وطرق جمع البيانات والمقاييس المستخدمة واسلوب معالجة بيانات البحث احصائيا

ومن أمثلة تلك الفهارس المرجعية دليل الكتب الإدارية – دليل الدوريات التجارية – دليل المعلومات الإدارية ٠

ب- قاعدة محتويات الإدارة وهي تمثل أحد قواعد المعلومات المتاحة حالياً والتي تقدم معلومات حديثة بدءً من عام ١٩٧٤ عن مختلف الموضوعات التي تهم الإدارة لاستخدامها في عمليات صنع القرار وتغطي هذه القاعدة مجالات المحاسبة والتسويق وبحوث العمليات والسلوك التنظيمي والإدارة العامة ٠

والآن انتبه عزيزي الباحث

هناك العديد من الباحثين يخطئون في فهمهم للدراسات السابقة فيعتقدون أن هذه الدراسات ربما تكون خاصة بالتطبيق الميداني للبحث **فمثلاً في بحث بعنوان :-**

تقييم سياسات الأفراد في قطاع البترول

نجد أن العديد من الباحثين يلجأون إلى الدراسات الخاصة بقطاع البترول ويستفيضون في الحديث عنها وذلك أمر خاطئ فالدراسات السابقة هنا تتعلق فقط (سياسات الأفراد) أياً كان المجال الذي طبقت فيه هذه السياسات فقد نجد مثلاً أن هذه السياسات قد تم تقيمها في قطاع الغزل والنسيج وفي قطاع الحديد والصلب ومن ثم تعتبر هذه الدراسات بمثابة دراسات سابقة ٠

كما ينبغي أن تلاحظ عزيزي الباحث أيضاً أن الدراسات السابقة هنا سوف لا تشمل جميع الدراسات التي تمت على سياسات الأفراد ولكنها تقتصر فقط على عمليات تقيم تلك السياسات فقط ٠

وممـــا تجدر الإشارة إليه أن تلخيص الدراسات السابقة ينبغي أن يضم المعلومات المتعلقة بالمشـــكلة ويرتبها وفقاً لأساس منطقي بدلاً من تجميع قطع من المعلومات غير المتجانسة وفقا لتواريخ نشرها ،

النموذج الخاص

بالدراسات السابقة

دراسة عن ________________________

اسم المؤلف / سنة النشر

المشكلة محل الدراسة --

متغيرات الدراسة ---

العينة --

طريقة جمع البيانات ---

تحليل البيانات ---

نتائج تحليل البيانات --

ملخص النتائج ---

والآن نقدم لك عزيزي الباحث نموذجاً عمليا لملئ تلك الاستمارة وذلك عن دراسة لأهم العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين ٠

دراسة عن عدنان القطاونة ١٩٨٨ اسم المؤلف / سنة النشر **المشكلة :** ما هي العوامل المؤثرة على إنتاجية العاملين ٠ **المتغيرات :** العمر ، التعليم ، ظروف العمل ، الحالة الاجتماعية ، نوع الوظيفة ٠ **العينة :** ١٥٢ عاملاً من عمال الإنتاج بشركة صناعة الزيوت الأردنية ٠ **طريقة جمع البيانات :** قام ثلاثة باحثين بمقابلة جميع العمال خلال ثلاثة أشهر ٠ **تحليل البيانات :** استخدم معامل الارتباط ، وتحليل الانحدار المركب في تحليل بيانات العينة ٠ **نتائج تحليل البيانات :** اتضح أن ظروف العمل هي أهم العوامل تأثيراً على الإنتاجية خاصة وجود الآلات المتقادمة ولم يكن لأي من العوامل الأخرى تأثير على معدلات غياب العاملين ٠ **ملخص النتائج :** من الممكن تخفيض معدلات الغياب بطريقة واضحة عن طريق تحديث الآلات السامة وتركيب فلاتر لتنقية الهواء ٠

مشروع تدريبي

نقـــدم لـــك عزيزي الباحث الآن مجموعة من الدراسات السابقة الخاصة بمجموعة من الدراسات والمطلوب منك :-

١- تقييم تلك الدراسات واستيفاء ما قد يتواجد فيها من أوجه القصور ٠

٢- استيفاء النموذج الخاص بالدراسات السابقة لكل منها ٠

الدراسة الأولى عن :-

قيم المديرين كمؤشر لثقافة المنظمات : دراسة مقارنة بين الأردن والسعودية ٠

- ذيـــاب البداينـــــــة
- علي محمد العضايلة

الدراسات السابقة

تعـــد العوامل الثقافية من أهم الجوانب التي تم تحظ باهتمام الباحثين في دراساتهم لعلاقة المـــنظمة ببيئـــتها ٠ هـــناك القليل من الدراسات التي قارنت بين الثقافات في مجتمعات مختلفة ٠ ولقد اقترح لامرزوهكسون (١٠)[1] أن الثقافة يمكن أن تؤثر على المنظمة من خلال ثلاث طرق هي :-

١- مـــن خـــلال القيـــم الاجتماعية السائدة ، والأعراف ، والأدوار ، والتي تدخل في المتطلبات القانونية والتنظيمات ، والقواعد الحكومية ٠

٢- مـــن خـــلال وجود النماذج الاجتماعية ، لماهية المنظمات الاجتماعية فيما يتعلق بالصيغة الممكنة لها وما يتوجب أن تكون ٠

---

(1) C. J. Lammers, and D. J. Hickson, " Are organizations Culture-Bound? Ib : Cornelis J., Lammers and David J. Hikson (eds.), organizations A like and Unlike, pp. 402-519. London: Routledge and Kegan Paul, 1979.

٣- مـن خلال المعتقدات ، والأفعال لكل من الصفوة ، والموظفين ، والمشاركين في قيـامهم بواجـباتهم وأدوارهم وبالطريقة التي يرتبط بها بضعهم مع بعض والتي تنطـلق مـن القيم ، والأعـراف ، والأدوار ، المستوردة من الخارج [٢ ، ص ٣٦١] .

إن الاهـتمام بثقافة مكان العمل وبالبناء غير الرسمي للمنظمة ليس بالجديد ، فقد لاحـظ بيـرنارد Barnard أن البناء غير الرسمي للمنظمة أساسي لنجاح وظائف البناء الرسـمي للمنظمة. أما مدرسة العلاقات الإنسانية فتعد من أوائل مدارس علم التنظيم في دراسـة ثقافـة المنظمات من حيث الاهتمام، ففي الدراسة التي عرفت فيما بعد باسم أثر هـاوثورن Hawthorne effect ، والـتي قـام بهـا روث ليزبيـرج وديكسـون Roehtlisberg & Dickson انضـم إليهمـا مايـو Mayo وتركـزت على إجـراء عـدد من التجـارب من مصلحـة هاوثـورن Hawthorne والتي هي جـزء من (Western Electric) والمملوكة من قبل (AT&T) على العاملين فيها بهدف تحديد العوامـل النفسـية والجسـمية والتنظيمية التي تؤثر على إنتاجية العامل . تبين أن هذه الدراسة فتحت الآفاق أمام الباحثين في إيلاء البناء غير الرسمي أهمية بالغة لما له من أثر لا يقـل أهمية عن بناء المنظمـة الرسمي في التأثير في إنتاجية العامل وسلوكه وتجاهه نحو عمله [١١ و ١٢] .

وفـي حيـن ركزت الدراسات النفسية على المناخ التنظيمي ، ركز الباحثون في مجـال التـنظيم عـلى الثقافة التنظيمية . ففي مراجعتها للعلاقة بين نظريـة المنظمة ونظرية الثقافة توصلت سميرش Smiricich [١٣] إلى :-

١- في نظرية الإدارة التقليدية ، نجد أن الثقافة أداة تخدم الحاجات الإنسانية البيولوجية والنفسية .

٢- فـي نظرية التنسيق نجد أن الثقافة عبارة عن آلية تكيفي - تنظيمي لتوحيد الأفراد في البناء الاجتماعي .

٣- في نظرية الإدراك التنظيمي نجد أن الثقافة عبارة عن نظام للمعارف المشتركة ، حيث يكون الفعل البشري ثقافة المنظمة من خلال عدد لا نهائي من القواعد .

٤- في نظرية المنظمة الرمزية نجد أن الثقافة عبارة عن نظام من الرموز والمعاني المشتركة .

٥- في نظرية التغيير التنظيمي نجد أن الثقافة عبارة عن إسقاط للفكر في البنية التحتية غير الواعية .

أما هيج وديور Hage & Dawas [١٤] فبينا أن قيم الدائرة الداخلية للصفوة أكثر من المديرين التنفيذين أو العاملين ولا سيما إذا كانت الصفوة ممن يشاركون في اتخاذ القرارات ، وأن قيم هذه المجموعات تحدد سياسة المنظمة .

لقد لاقت فكرة أن الثقافة ذات تأثير على الحياة داخل المنظمة على اهتمام الباحثين ، فقد أورد سكوت Scott [١٥] الأمثلة التالية :-

Selznic, 1949; Gouldner, 1954; Blau, 1955 and Merton & Dalton, 1959 .

فجميع هذه الدراسات المبكرة قد عبرت عن الاهتمام بكيفية تفسير القيم ، والطقوس ، وكيفية تلون هذه التفسيرات الطريقة التي تعمل بها المنظمات [١٦] .

وفي دراسة مقارنة لثقافة اليابان وأميركال وتهيل وتيكازاوا Whitehill & Takezawa [١٧] ودراسة تيكازاوا ووتهيل Takezawa & Whitehill [١٨] ، فقد وجدا أن قيم العمال اليابانيين تتمركز حول الروابط القريبة بين الرئيس والمرؤوس وأنها أسرية ، في حين يفضل الأمريكيون الروابط التعاقدية ، والأدائية .

وفي مراجعة هيجان [١٩] للدراسات السابقة في مجال ثقافة المنظمات في البيئة السعودية توصل إلى تمحور هذه الدراسات في الموضوعات التالية :-

١- شرح مفهوم الثقافة التنظيمية ، ويركز على فوائد استخدام ثقافة المنظمة ، وأعطى مثالاً :-

Ott, 1989; Shein, Smiricich, 1958; Loyis, 1985 & Perrigrew, 1979.

٢- إدارة الثقافة التنظيمية وتغيرها ، ويركز هذا الموضوع على دور القادة في تشكيل وتعديل ثقافة المنظمة .

Zammanou, 1988; Martin, 1985; Davis, 1984 & Wilkins, 1983.

٣- العلاقة بين ثقافة المنظمة والبيئة الخارجية ، ويركز هذا الموضوع على تأثير الثقافة الاجتماعية السائدة في ثقافة المنظمة الداخلية .

Sutive et. al . 1990; Beck and Moore, 1985; Pascaal & Athos, 1981 & Hofstede, 1980 .

أما في البيئة الأردنية فتبين ندرة الدراسات التي تتناول ثقافة المنظمات بشكل عام وهذا متوقع نظارّ لحداثة الاهتمام بهذا الموضوع عالمياً ، إلا أن هناك دراسة الدقس وعليان [٢٠] تناولت المناخ التنظيمي في شركة الفوسفات وتوصلت إلى أن العاملين يرغبون في مناخ تنظيمي أفضل على كل المستويات ، وخصوصاً من حيث الأهداف والتعامل مع الصراعات واتخاذ القرار . ودراسة الدهان [٢١] التي راجعت نظرياً موضوع بيئة المنظمات .

أما في السعودية فقد لخص هيجان الدراسات التي أجريت في مجال نظرية التنظيم بفئتين :-

أ- الفئة الأولى التي انطلقت من النظرية الكلاسيكية ، وخصوصاً البيروقراطية (العواجي ، ١٩٧١ ، العثمان ، ١٩٧١أ ، النمر وبالمر ١٩٨٢ ، الحجيلان وبالمر ١٩٨٥) .

ب- الفئة الثانية التي انطلقت من مدرسة العلاقات الإنسانية (العديلي ، ١٩٨١ ، عبد الوهاب ، ١٩٨١ ، الزامل والخطاب ١٩٨٢م ، القبلان وعون ١٩٨٢ ، والعديلي ١٩٨٦) ، ويلخص الهيجان للقول : أنه يلحظ الاهتمام الضيق بموضوع ثقافة المنظمات [١٩] .

الدراسة الثانية عن

الإغنـــاء الوظيفي في الأجهــزة الحكوميـــة
دراســـة ميدانيـــة لمحافظـــة اربـــد

رائد اسماعيل عبانة

الدراسات السابقة

١- لقــد حظي موضوع الإغناء الوظيفي باهتمام الباحثين والدارسين بشكل لا مثيل له فــي فــترة السبعينيات على وجه التحديد ، حيث كانت فترة أوج تطبيق البرنامج وخاصـــة في الولايات المتحدة ، وبالتالي لا بد من إلقــــاء الضـــوء على بعض تــلك الدراســـــات وما تلاها • ففي دراسة (بدر ، ١٩٩٠) بهدف التعرف على إمكانيـــة إدخـــال تصـــميم الإغناء الوظيفي في تصميم وظائف في جامعة الكويت بافــتراض أن التصـــميم السائد هو على أساس التخصص الدقيق ، تبين أن هناك سيادة للتصميم على أساس التخصص وبنسبة (٤٣,٤%) و (١٤,٩%) من الوظائف عـــلى أساس الإغناء الوظيفي • وكانت أسباب تفضيل الموظفين لبرنامج الإغناء الوظيفــــي ، الشعور بحرية أفضل في كيفية أداء المهام ، واستغلال قدراتهم بشكل أفضـــل ، والاستقلالية في اتخاذ القرارات ، والشعور بأهمية العمل • أما بالنسبة للمعوقات لتطبيق البرنامج فكانت : رفض المرؤوسين المباشرين للإغناء الوظيفي لاعـــتقادهم أن فيـــه انتقاصاً لأدوارهم الإدارية ، وإجراء تغييرات في العمل وفي الـــنظم الأخـــرى ، وعدم الاستعداد لتحمل مسؤولية أكبر ، والتعود على الأسلوب الحالي للتصميم •

٢- وفـــي دراســــــة أجــرتها وحـــــدة الإصلاح الإداري في الحكومـــة الهنديـــة (Ghosh and Kumar, 1991) هدفـــت للتعرف على مدى رضا موظفي الخدمة المدنيـــة عـــن أبعـــاد محتوى العمل ومدى توفرها ، تبين أن الموظفين وبخاصة

المساعدين ورؤساء الأقسام غير راضين عن فرص التطور للقوى البشرية في وحداتهم ، وكذلك عدم توظيف لكافة القدرات والمهارات التي يملكونها لأداء المهام الموكلة إليهم ، كما تبين تفضيل الموظفين لجوانب العمل الذاتية كالاستقلالية ، تنوع المهارات وأهمية المهام المؤداة .

٣- وبينت دراسة (Orpen, 1979) بهدف إعادة تصميم العمل بناء على نموذج سمات العمل (Job Characteristics) على موظفي المكاتب في دول أمريكا اللاتينية من خلال مجموعة ضابطة وتجريبية ، أن هنالك نتائج ذات دلالة واضحة في المجموعة التجريبية من حيث شعور العاملين بالحافزية الذاتية والرضى الوظيفي العالي ، ومعدلات غياب أقل من المجموعة التجريبية ، وكذلك ترك العمل ، ما عدا عامل تحسن الأداء الذي لم يظهر تحسناً عن المجموعة الضابطة .

٤- وأوضحت دراسة (Hackman and Others, 1976) بهدف اختبار التأثير لإغناء العمل بالنسبة للموظفين ذوي الرغبة العالية نحو التطوير ، ومستوى الرضا عن بيئة العمل لموظفي البنوك ، إن الموظفين ذوي الرغبة العالية للتطور كانوا راضين عن بيئة العمل (كالأجور ، والأمن الوظيفي والمشرفين) أكثر من غيرهم ، وكانت اتجاهاتهم إيجابية نحو إغناء الوظائف وتطويرها أكثر من ذوي الرغبة الضعيفة للتطوير ، وغير الراضين عن بيئة العمل .

٥- وهدفت دراسة (Albert, 1979) للتعرف على الكلف الحقيقية لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفي والتي يمكن أن تحول دون تطبيق البرنامج من خلال استبانة وزعت على (٨٥) شركة ومؤسسة فيدرالية في الولايات المتحدة طبقت البرنامج تبين أن تطبيق البرنامج أدى إلى زيادة الأجور والرواتب بنسبة (١٠,٢%) عن الوضع الحالي ، كما أن كلفة التسهيلات والمستلزمات (Facility Cost) ازدادت بنسبة (١٥%) ، كما أن كلفة المخزون ازدادت بنسبة (١٥%) ، وتبين أن (٧٨%) من الشركات والمؤسسات قامت بتقديم برامج تدريبية جديدة للعاملين .

٦- وبينت دراسة (Herzberg, 1977) لتطبيق برنامج الإغناء الوظيفي في مركز النقل الجوي في أوغندا ، أنه بتطبيق البرنامج تم توفير ما يقارب (١,٧٥) مليون

دولار خـــلال العاملين ١٩٧٤-١٩٧٥ وسبب ذلك انخفاض الإجازات المرضية ، ونسبة ترك العمل ، وتوفير في المواد المستخدمة من خلال الفاعلية والكفاءة ٠

الدراسة الثالثة عن

أثـــر الـــتدريب أثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب بدولة الكويت

يعقوب السيد يوسف الرفاعي

الدراسات السابقة

بعد الرجوع إلى معظم الدراسات التي تناولت موضوع التدريب بالبحث ، يمكن القول بأن الدراسة التي بين أيدينا قد تميزت بحداثة منهجها وقد اتضح أنه لم يتم دراسة التدريب من وجهـــة نظر أثره وبشكل خاص على أداء سلوك الموظفين المستفيدين من التدريب أثناء الخدمـــة بدولة الكويت ٠ وتتصف الدراسة الحالية بشموليتها لأنها تناولت هذا الأثر على محاور أربعة أساسية تتعلق مباشرة بما يمكن أن يتركه التدريب من أثر ، وهذه المحاور كالتالي :-

١- الأداء الوظيفي ٠
٢- الانتماء الوظيفي ٠
٣- الاستقرار الوظيفي ٠
٤- طاقة الإبداع ٠

أمـــا بالنســـبة للدراســـات السابقة فقد تناولت الجوانب التي تدور حول أهمية التدريب والطرق المختلفة لتقويمه ، وتلك الجوانب يمكن تلخيصها فيما يلي :-

أساليب تقويم التدريب مثل الاختبـــارات والتمرينات والحالات والبحوث ٠

تحديد الاحتياجات التدريبية وكيفية متابعة برنامج التدريب في أثناء التنفيذ الفعلي للبرنامج ٠

تحديـد أسـاليب الـتدريب ووسائله وأماكن التدريب وأنوعه ومواعيده واختيار المدربين ،

علاقـة سياسة الحوافز بسياسة التدريب وضرورة التنسيق بينهما مثل الربط بين الترقية واجتياز دورات تدريبية ومنح حوافز لأوائل المتدربين ،

أهمية التدريب وضرورته وحتميته ومقارنة تكاليف التدريب بالعائد منه للتأكد من ربحية التدريب ،

الفروق الأساسية بين التدريب ومفهوم التنمية الإدارية ،

وسـائل تقدير الكفاءة وطرق تقييم أداء وكفاءة العاملين في الجهاز الحكومي مع عرض لدور التدريب في زيادة تلم الكفاءة ،

كيفيـة تخطيـط التدريب لقطاع معين وكيفية تنظيم وتنفيذ النشاط التدريبي ، مع تحليل ودراسة برامج التدريب ،

كيفية تقييم المدخلات والمخرجات في إدارة الأفراد ومن بينها التدريب حيث يجب أن تكون قيمة مخرجات التدريب أعلى من مدخلاته عند قياس كفاءة التدريب ،

أهمية متابعة وتقويم النشاط التدريبي وكيفية إجراء تقويم التدريب والأجزاء التي يتكون منها نشاط التدريب وكيفية تقويمها ،

دراسة النشاط التدريبي من زاوية تخطيطه وتنفيذه وتقويم نتائجه ،

الدراسة الرابعة عن

نقل المعرفـــــة الإداريـــة إلى الدول الناميـــــة
دراســـــة مسحيـــــة تحليليـــــة في الكويـــت

عبد العزيز تقي

الدراسات السابقة

الدراســـات الميدانية السابقة في مجال نقل المعرفة الإدارية والتكنولوجيا كما ذكرنا قليلة مقارنـــة بتـــلك الدراسات التي تمت حول تأثير براءة الاختراع وغيرهما . فقد قام بعض الباحـــثين بدراســـة العوامـــل التي تسهم في نقل المعرفة الإدارية والتكنولوجيا ، وكذلك العوامـــل الـــتي تشكل الأسباب المؤثرة في صعوبة الأمر . إلا أن معظم هذه الدراسات ركزت على تجارب ومعطيات الدول المتقدمة دون الدول النامية ، فمنها على سبيل المثال الدراسة المسحية التي قام بها هال [١٧] لأكثر من عشرة آلاف من العاملين في الولايات المـــتحدة الأمـــريكية ، حيث تشير النتائج إلى توافر الرغبة لدى العاملين لزيادة الإنتاجية ولكنهم مقيدون بالقيود البيئية والممارسات الإدارية الصارمة في المنظمة .

بينما يصور باحث آخر [١٨] مشكلة عدم اعتماد المنظمات ، في الدول التي تتلقى التكنولوجيا ، على مواطنيها بأن هذا الأمر يسهم في إرباك الدول التي تقدم التكنولوجيا ، فعـــلى ســـبيل المثال في الولايات المتحدة الأمريكية فإن معظم المؤسسات لا توجد لديها معـــلومات عـــن الإدارة الوسطى العاملين في الخارج . فمعظمهم لا يعرفون أعدادهم ، مواقعهـــم ، مـــتى تركوا أمريكا ، متى ستنتهي مهماتهم ، بالإضافة إلى صعوبات إدارية وغيرها مثل عدم وضوح مستقبلهم الوظيفي ، تعويضات نهاية الخدمة ، مكافآت العمل ، التنقلات ، السكن ، إدارة ضرائب المديرين وعائلاتهم .

كمـــا تشـــير نتائج الدراسة التي قام بها هولدن وآخرون [١٩] عن برامج التدريب الممولة من الدول الغربية لروسيا أن تحويل روسيا إلى دول صناعية حديثة وديمقراطية ،

يعتمد بدرجة كبيرة على مدى قدرة المديرين في هذه الدولة على تحصيل وتطبيق المعارف الإدارية الغربية . أما إيفانز [٢٠] في بحثه حول تنمية القياديين وإدارة التطوير فإنه يعتبر نقل المديرين داخل العمل يؤدي إلى نقل الابتكار والممارسات الإدارية الحديثة إلى جميع القطاعات في العمل . بالتالي فإن نقل المعرفة الإدارية يتحقق بشكل أفضل من خلال عملية النقل الداخلي للأفراد .

أما بالنسبة للدراسات المحدودة التي أجريت أو تطرقت إلى تجارب الدول النامية أو تلك في طور النمو ، فقد وجد كل من يافاس وكافوسجيل [٢١] أن المعرفة الإدارية ليست جزءاً من طبيعة الدول النامية ، ومن المؤكد أن مثل هذه المعارف يجب تحويلها من الدول المتقدمة إلى الدول النامية . وفي بحث آخر ، حاول شيتي [٢٢] دراسة المعارف الإدارية المتقدمة في أداء الدول الحديثة والناجحة في الصناعة من خارج نطاق الدول الغربية . فقد قام الباحث بدراسة الأدلة التي قد تعطي مؤشرات بأن إسهام المعارف الإدارية تتمثل في ثلاثة مستويات هي : مستوى المنصب الإداري ، مستوى المؤهل ، مستوى التطوير الإداري . ووجد أن المعارف الإدارية وخاصة التطوير الإداري لها علاقة قوية مع الفعالية التشغيلية في العينة ، ولكن نتيجة لوجود عدد كبير من المتغيرات ، فإنه لم يستطع أن يعطي الرأي النهائي المباشر حول دور المعارف الإدارية في الأداء الناجح في الدول الصناعية الحديثة .

وفي دراسة أخرى قام بها كل من بوب وسو [٢٣] حول نقل المعرفة الإدارية في فيجي ، يعتقد أن العامل الرئيسي لنجاح نقل الإدارة هو بناء الفهم المتكامل للبيئة التي تستطيع ترجمة الثقة واحترام الأفراد . وحول إدارة نقل التكنولوجيا يرى الباحث [٢٤] أن كوريا الجنوبية تعتبر مثالاً مناسباً لدولة قامت باستيراد التكنولوجيا الغربية والمعدات حتى تسهم في تنمية البلاد صناعياً ، ومع أن البلاد استطاعت ان تتبع طريقتها في استخدام التكنولوجيا ، إلا أن التعامل مع المعدات والتطبيق العملي لها تم بطرق أبسط بكثير من التصميم الأصلي لها لأن العاملين أنفسهم كانوا يفتقرون للمهارات اللازمة .

أمـــا استيفان [٢٥] فقد ركز في دراسته على نقل السياسات والممارسات الإدارية الأمـــريكية إلى بيـــئة الأعمـــال في تشيلي ، ومع أنه وجد بعض الفروقات الملموسة في الممارســـات والسياســـات الإدارية بين المؤسسات الأمريكية والتشيلية ، إلا أن المجالات المتشـــابهة كانت واسعة ٠ الإثباتات التي وجدتها الدارسة أسهمت بشكل غير مباشر في دعـــم إمكانية نقل سياسات المعرفة الإدارية ٠ بينما يرى صالح [٢٦] في دراسة عن نقل المعـــرفة الإداريـــة فـــي كينيا ، أن العوامل المؤثرة على المهارات الإدارية هي التنظيم الحالي ، المهام التي يقوم بها الأفراد ، والبيئة الاجتماعية والثقافية لتلك الدولة ٠ وتوصل الباحث إلى نتيجة مفادها أن العامل الرئيسي الذي يجذب دولة نامية مثل كينيا لكي تستخدم الأساليب الحديثة في الإدارة هو أنها تتوقع أن تكون الطريقة الوحيدة للتنمية الاقتصادية ٠ وفي خاتمة بحثه يرى أن كيفية التوفيق بين تطبيق التكنولوجيا والثقافة السائدة هي السبيل الأساسي لنقل المعرفة والأساليب الإدارية للدول النامية ٠

مـــن جهـــة أخـــرى ، وجـــد باحـــثون آخرون في دراسة نقل المعارف الإدارية والتكـــنولوجية ، وخاصـــة في دول أوروبا الشرقية ، أن هناك معوقات أو مشكلات تمنع تطبيق المهارات أو الحصول على المعارف المرغوبة ٠ ففي دراسة قام بها أوفيديو [٢٧] يرى أنه حتى نصل إلى الأهداف اللازمة للتنمية الاقتصادية في رومانيا ، فمن الضروري إجراء سلسة من التغييرات الجذرية في النظريات الإدارية ٠ وأن تحقيق تحول أساسي في الإدارة ليـــس أمـــراً ســـهلاً وهـــو مشروط بمقدمات تعليمية معينة ، وأنه لا يمكن تقويم الأولويـــات الحالية سواء الأولويات على المدى القصير أو المتوسط وفي فترة قصيرة مع فعالية كبيرة إلا بمشاركة فعالة من الدول الغربية التي تمثل المصدر الأساسي لذلك ٠ أما إلـــبوجن [٢٨] فإنه يعتبر أن العوامل التي تسهم في صعوبـــة نقل التكنولوجيا والمعارف الإدارية إلى الدول الشرقية هي : حاجز اللغة ، صعوبة الاتصال بين المؤسسات ، نقص المعدات ، مشكلات تحويل العملة ، ضعف البنية الأساسية المالية ، صعوبات بيئية ٠

يرى باحثون آخرون في هذا المجال [٢٩] أن الدول النامية ازدادت فقراً بعد ثلاثين سنة من نقل المنتجات والمعلومات التكنولوجية من الدول المتقدمة والتوضيح الممكن لذلك هـو البعد الإنساني ، وبالتالي حتى نسهم في زيادة فرص نجاح نقل التكنولوجيا ، يقترح الباحثان بأن تعطى الأولوية لتأثير الأفراد على التكنولوجيا الحديثة في المنظمة ، وبالتالي يـؤدي إلى زيادة الثقة بين الجهة التي تتلقى التكنولوجيا والجهة التي تقوم ببيعها ٠ وعن دور البيئة الداخلية في المنظمة ، يقول كل من مارتون وسنغ [٣٠] أن الدول النامية يجب أن تكـون لديهـا إطار واضح للسياسات والاستراتيجيات لتطوير واستيعاب التكنولوجيا الحديثة ، هذه الدول بحاجة إلى توسعة البنية الأساسية للتكنولوجيا وخاصة القوى العاملة ، وكذلـك توافر البيئة المناسبة لها ٠ كما قام كل من سرافراز وامامزاده [٣١ ، ص ٥٤] بدارسة تكلفة نقل التكنولوجيا في الدول النامية ، ولكن لم يتم التطرق لاحتساب تكلفة نقل المعرفة الإدارية فيها ٠

فـي محاولـة قـام بهـا بعض الباحثين [٣٢] لدراسة مدى إمكانية نقل المعرفـة الإدارية ، كما يراها المديرون في تركيا الحاصلون على مؤهلاتهم في إدارة الأعمال في أمريكا ، وجدوا أنه تم نقل المعرفة في هذا المجال بعد تطبيق تلك المهارات في بلادهم ٠ وقـد اقـترحت نـتائج الدراسة أن مستوى التحصيل مرتفع في معظم المهارات ، ولكن مسـتوى التطـبيق ضـعيف أو متوسط في معظم المهارات ، وكذلك فإن الباحثين حاولا وصـف العوامـل الداخلية والخارجية الواعدة لتطبيق المهارات ٠ بالاعتماد على الأدلة المسـتقاة من الدراسة فقد انتهوا إلى أن المديرين في تركيا حصلوا على مهارات مختلفة بمستويات عالية أو متوسطة خلال تعليمهم الجامعي في مجال إدارة الأعمال في أمريكا ، كمـا أثبتت النتائج أن تطبيق المهارات بواسطـة المديرين في الصناعات التركية هي متأخرة عن تحصيل المهارات ٠

وفـي بحـث آخـر درس كيروين [٣٣] دور المؤسسات المتعددة الجنسية في نقل المعارف الإدارية ٠ العينة في دراسته تكونت من إحدى وعشرين مؤسسة متعددة الجنسية تمارس أنشطتها في تركيا ، لقد وجد أن كل واحدة من المؤسسات الإحدى والعشرين لديها

برنامج نشيط لتدريب المديرين المحليين . وبناءً على البيانات التي قدمتها الدارسة المذكورة انتهى الباحث إلى أن الشركات المتعددة الجنسية تم تحفيزها لتأسيس برامج تدريب لزيادة الفعالية من خلال مديرين محليين تلقوا تعليماً مناسباً . نستطيع أن نلاحظ أن الضغوط الداخلية أجبرت الشركات المتعددة الجنسية لتدريب المديرين المحليين نظراً لأن لوائح الحكومة التركية تمنع تعيين المديرين الأجانب في الشركات التابعة أو الفروع ، لذلك فإن الشركات المتعددة الجنسية تحاول تهيئة المديرين المحليين نحو المزيد من السلطات والمسؤوليات . تبعاً للإجابات التي حصل عليها الباحث ، فإن الباحث وجد اتجاهاً نحو تبني مبادئ المعرفة الإدارية طبقاً لشروط العمل والبيئة المحلية ، قال إن البرامج التدريبية التي تم إعدادها بواسطة الشركات المتعددة الجنسية أعطت نتائج ناجحة فقط للشركات التابعة لها ، بينما لم يكن لها تأثير يذكر على الصناعة التركية .

باستخدام الإطار النظري لكل من Farmer-Richman قام أحد الباحثين [٣٤] بتحليل إمكانية تطبيق أساليب التخطيط المتقدمة في تركيا . تركز اهتمام الدراسة في المعوقات ؛ أولاً ، كان الاهتمام مركزاً على المعوقات لمحددات البيئية التي تم افتراض أن لها تأثيراً على تطبيق أساليب التخطيط المتقدمة في تركيا . ثانياً ، السؤال الذي حاولت الدراسة إيجاد جواب له هو هل المديرون الدارسون والمتدربون في أمريكا العاملون في المؤسسات الأمريكية في تركيا يحاولون استخدام أساليب متقدمة في التخطيط بشكل ملموس عن نظائرهم المديرين الأتراك العاملين في المؤسسات المحلية بتركيا . كما افترض الباحث أن المديرين الأمريكيين هم نتاج مجتمع متقدم صناعياً ، وبالتالي يبدو معقولاً أنهم يجب أن يعرفوا ويطبقوا أساليب التخطيط المتقدمة بشكل متكامل عن نظائرهم المديرين الأتراك . بناءً على افتراضه ، يرى الباحث أن هناك تشابهاً كبيراً كما يبدو في طبيعة أساليب التخطيط التي تم تطبيقها بواسطة المديرين الأتراك والأمريكيين وتشير إلى وجود محددات بيئية كبيرة تحدد حرية المديرين الأتراك في العمل بغض النظر عن التعليم والتدريب . أما نتائج الدراسة ، وبعد عدة أشهر من التحليل المركز لجميع نشاطات التخطيط في الست عشرة مؤسسة التي تم اختيارها ، عبر الباحث عن النتائج التي توصل إليها أنه يمكن أن نقول بدرجة كبيرة من الدقة ، لم يكن هناك فرق مهم في طبيعة أساليب

الـــتخطيط بين المؤسسات في تركيا وأمريكا ، وبالتالي فإن Lauter سجل في قائمة بأهم المحددات التي تعيق تطبيق الأساليب المتقدمة في التخطيط في تركيا .

أمـــا عن التبعيـــــة التكنولوجية في العالم العربي ، فيقول عيسى [٣٥ ، ص ٨٧] إن وســـيلة نقل التكنولوجيا تكون بطريقتين هما : إما الاستثمار الأجنبي الذي يتركز في صناعات كثيفة رأس المال لنشر أساليب الاستهلاك الغربية ، أو المعونات الأجنبية ومنها المعونـــات التقـــنية والتي تتركز على الإمداد بالخبراء الأجانب وتدريب العمالة المحلية ، ومن ثم فهي تشكل إحدى أدوات استمرار الاعتماد الزائد على المصادر الأجنبية في ميدان الإمـــداد بالمهـــارات والمعـــارف التكنولوجية . كما قامت مجموعة من الباحثين بدراسة إمكانية التدريب على الممارسات الإدارية الأمريكية بواسطة مائة من المديرين في الإدارة الوســـطى في مصر ، ووجدوا أن البيئة الداخلية لها أهمية كبيرة في التأثير على محتوى المنظمة .

وعـــلى الـــرغم مـــن كثرة الكتابات حول موضوع نقل التكنولوجيا ، إلا أن معظم الدراسات والبحوث تركزت حول نقل / تحويل تكنولوجيا الإنتاج المتعلقة بالصناعة ، ولا يوجـــد سوى القليل من الدراسات التي تتناول موضوع نقل أو تحويل التكنولوجيا المتعلقة بنظم الإدارة ، وهو ما يعرف الآن بالتكنولوجيا الخفيفة تمييزاً لها عن التكنولوجيا المتعلقة بالتسهيلات المادية أو التكنولوجيا الثقيلة . وتدور هذه الدراسة في الواقع حول قضية نقل أو تحويـــل تكـــنولوجيا الإدارة إلى الدول النامية بالإشارة إلى الكويت . وكانت صعوبة الدراســـة في حقيقة أن التكنولوجيا المطلوبة للإنتاج والصناعة يمكن الحصول عليها من خـــلال عقـــود المســـاعدات الفنية ، كما أوضحنا من قبل . أما أساليب الإدارة فلا يمكن تحويـــلها بســـهولة بواسطة الشركات المتعددة الجنسية ما لم يكن هناك إسهام ملموس في رأس المال من جانب هذه الشركات .

الفصـل الثانـي

(١٥)

أدوات البحـــث

أولاً :- الإستبـــانـــات

يقصـد بالإســتبانة مجموعة من الأسئلة المصممة لجمع البيانات اللازمة عن المشـكلة تحت الدراسة وهي أهم الوسائل الفعالة في جمع البيانات شريطة أن يكـون الباحـث علـى معـرفة دقيقة بالبيانات المطلوب جمعها وبكيفية قياس المتغيرات المرغوب دراستها وعن ذلك فإنه يجب :-

١- أن توضح الاستبانة أهداف البحث بحيث تعبر كل مجموعة من الأسئلة عن هدف محدد من الأهداف المراد تحقيقها ٠

٢- أن تعكس أهداف الاستبانة المتغيرات التابعة والمتغيرات المستقلة للدراسة ٠

٣- إن مضمون الاستبانة يجب أن يؤدي إلى تخفيض أخطـاء التحيز إلى أدنى حد ٠

٤- يجب أن تعمل الاستبانة على توفير الحافز لدى المستقصى منه على الإجابة على الأسئلة بشكل موضوعي دقيق ٠

٥- يجـب أن تعمـل الاستبانة على ترجمة المعلومات المطلوبـة إلى أسئلـة محددة ٠

والآن لاحظ عزيزي الباحث أنه :-

لا يوجـد مـا يسـمى بالاستبانة المثالية الذي يمكن أن يكون صالحاً لكافة أنواع البحوث فالاستبانة سوف تختلف باختلاف مشكلة البحث ونوعه والهدف الذي تسعى الى تحقيقه ٠

كمـا أن الاسـتبانة الجيدة هي التي تستطيع تحقيق أكبر قدر من الإدراك والفهم بيـنك وبين المستقصى منهم فهي يجب أن تنقل إلى المستقص منهم ما أنت بصدد البحث عنه كما أنها يجب أن تنقل إليك بوضوح وصراحة ما يقوله المستقصى منه ٠

كيفية تصميم أسئلة الاستبانة

يأتي تصميم أسئلة الاستبانة بعد قيام الباحث بتحديد الإطار النظري لدراسته وكذا وضع فرضيات الدراسة حيث يقر الباحث بحاجته إلى جمع البيانات والمعلومات وهنا يجب على الباحث أن يحدد ما يلي :-

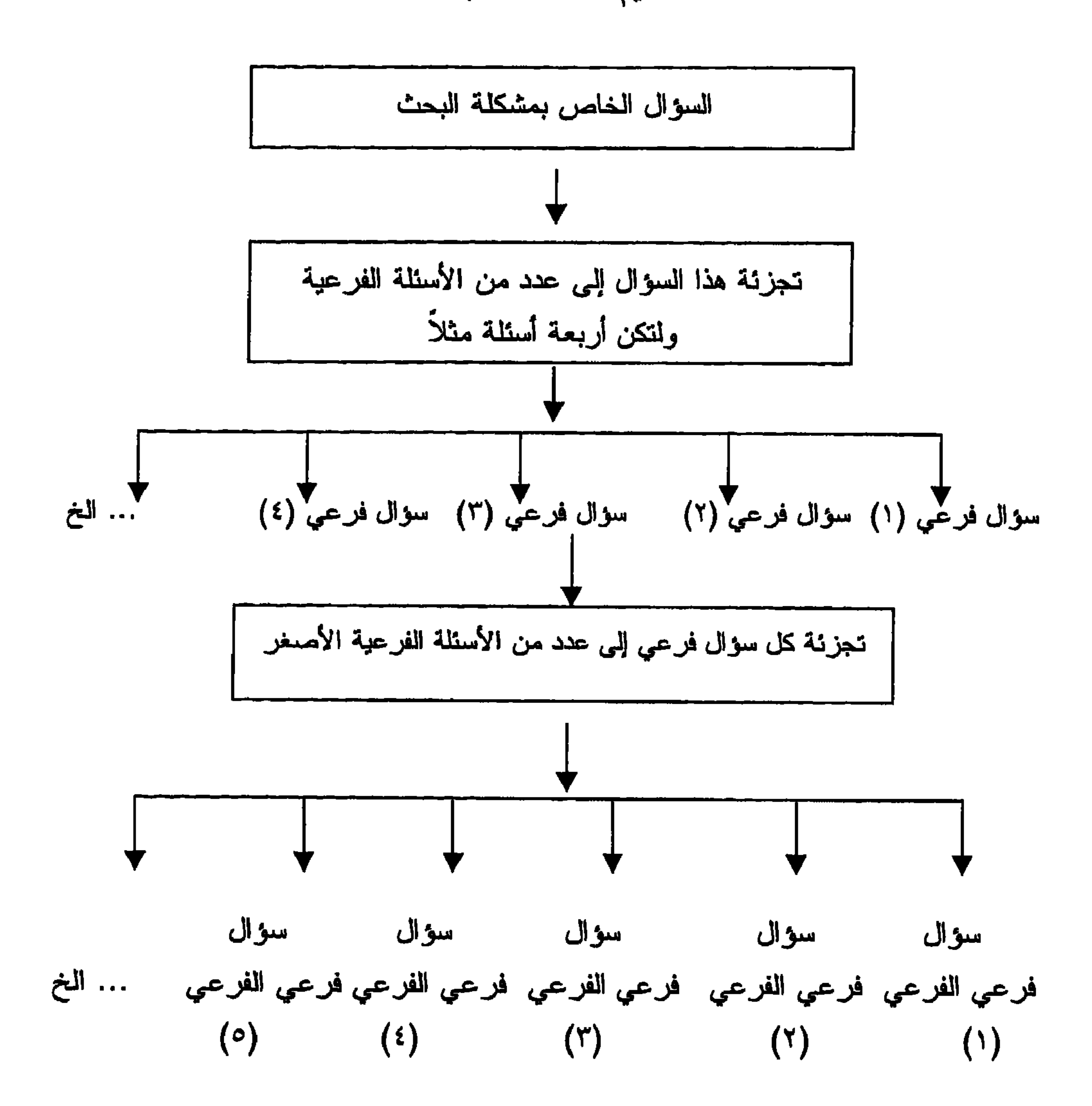
١- الهدف من الاستبانة وهذا الهدف يتمثل في السؤال الخاص بمشكلة البحث أي أن مشكلة البحث هي في حد ذاتها الهدف الخاص بالاستبانة ٠

٢- تحويل السؤال الخاص بمشكلة البحث إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية بشرط أن يرتبط كل سؤال فرعي بأحد جوانب المشكلة المبحوثة ٠

٣- تحويل كل سؤال فرعي من الأسئلة السابقة إلى عدد آخر من الأسئلة الفرعية المتعلقة بموضوع السؤال الفرعي الأصلي وربما يسهم الشكل في إيضاح ما سبق ٠

شكل يوضح كيفية

تصميم أسئلة الاستبانة



فمثــلاً

إذا كــان أحــد الباحثيـــن قد حـــدد مشكلـــة بحثـــه في السؤال التالي :-

ما هي الأنماط القيادية السائدة في جامعتي اليرموك والتكنولوجيا كما يراها أعضاء هيئة التدريس ... ؟[1]

وهــنا يلاحظ أن الباحث في صياغته لمشكلة بحثه يكون قد مر بالخطوة الأولى في إعداد اســتمارة الاستبانة ومن ثم فإن عليه أن ينقل إلى الخطوة الثانية وذلك بتجزئة هذا السؤال إلى مجموعــة من الأسئلة الفرعية وهي ما تمثل موضوعات الاستبانة ... ولقد لوحظ أن الباحث المذكور قد قسم هذا السؤال الرئيسي إلى سؤالين فرعيين هما :-

١- كيــف يمكــن تحقيــق المــباداة في وضع إطار للعمل يهدف إلى تحقيق الأهداف المرســومــة الــتي تــربــط العاملين معــاً وتربط بين العاملين والعمل من جهة أخرى ... ؟

٢- ما هي السلوكيات التي يقوم بها القائد في إطار التفاعل الإنساني مع العاملين ... ؟

والأســئلة الســابقة تمثل الموضوعات الرئيسية في الاستبانة ومن ثم فإن على الباحث أن يقـــــوم الآن بوضـــع عدد من الأسئلة الفرعية الخاصة بكل موضوع وذلك على النحو التالي :-

الأسئلة الفرعية الخاصة بالسؤال الأول :-

١- هل يطلب من أعضاء الهيئة التدريسية اتباع الأنظمة والقوانين الرسمية ...؟

٢- هل من الضروري التأكيد على إنجاز الأعمال في مواعيدها ...؟

٣- هل يحرص أعضاء الهيئة التدريسية على العمل بأقصى طاقاتهم ...؟

٤- هل يكلف أعضاء الهيئة التدريسية بمهام خارج نطاق التدريس ...؟

٥- هل يفهم كل عضو من أعضـــــاء الهيئـــة التدريسيـــة الدور المطلوب منه ...؟

:

: ...... الخ

---

[1] رداح المهدي الخطيب – وفاء الأشقر أبو فرسخ – الأنماط القيادية السائدة في جامعتي اليرموك والعلوم والتكنولوجيا الأردنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس – مجلس اتحاد الجامعات العربية – العدد الحادي والثلاثون – الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية – عمان – ١٩٩٦ .

الأسئلة الفرعية الخاصة بالسؤال الثاني :-

١- هل يرفض تفسير قراراته ... ؟

٢- هل يرغب في التجديد ... ؟

٣- هل يسهل التعامل معه ... ؟

٤- هل يهتم بالمصلحة الشخصية لأعضاء هيئة التدريس ... ؟

٥- هل يعامل أعضاء هيئة التدريس كزملاء له ... ؟

:

: ...... الخ

وهكـذا يعـد الـباحث مجموعة أخرى من الأسئلة التي يغطي بها كافة الجوانب المتعلقة بموضـوع الاسـتبانة .... ويكون بذلك قد أسهم في الإجابة على السؤال المتعلق بمشكلة البحث ٠

أجـزاء الاستبانة :-

تحتـوي الاستبانـة في صورتهـا النهائيـة على جزئيـن هاميـن همـا :-

أ- **المقدمة :-**

ذلـك الجزء من الاستبانة يهدف إلى تشجيع المستقصى منهم على المشاركـة في مشـروع الـبحث كما أنها تعطي الاستبانة الصفة الرسمية ٠ وعادة ما تشمل تلك المقدمة على العناصر التالية :-

١- صـفة الشخص الموجه إليه الاستبانة (الأستاذ / عزيزي / السيد / الآنسة / السيدة ...) ٠

٢- إيجاد بعض الحوافز للمستقصى منهم للإجابة على أسئلة الاستبانة بحماس ٠

٣- نـوع المعـلومـات الـتي سيحتـاج إليها الباحث من الذين سيجيبون على الاستبانة ٠

٤- توضيح طريقة إجابة المستقصى منهم على فقرات الاستبانة ٠

٥- توضيح مدى الفائدة التي ستعود على البحث في حالة الإجابة الصريحة والموضوعية على كافة أسئلة الاستبانة ،

٦- التركيز على سرية المعلومات باعتبارها ستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي ،

٧- يجب أن تنهى الاستبانة ببعض عبارات الشكر والثناء على اقتطاع جزء من وقت المستقصى منهم في الإجابة على الاستبانة ،

وفيما يلي مثالاً لمقدمة استبانة من إعداد الدكتور عبد العزيز عبد الكريم ودكتور كاظم محمد عايش وذلك عن موضوع " أثر ممارسة النشاط الرياضي على مستوى القلق بين طلاب جامعة الملك فيصل " ،

أخي الطالب / ....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى قياس درجة القلق لدى الطلاب الرياضيين والغير رياضيين بالجامعة وذلك من خلال الإجابة على كل فقرة من فقرات مقياس القلق .

ولأننا نشعر أنك أنت الذي تستطيع إعطاؤنا صورة حقيقية عن ذلك الموضوع فإننا نرجو منك قـــراءة العبارة بدقة ثم التعبير عن رأيك فيها بوضع علامة (✓) أمامها وأسفل أي من التعبيرات الخمسة التي تتفق مع رأيك ، كما يؤكد الباحث بأن المعلومات ستكون سرية .

وتفضلوا سعادتكم بقبول وافر الشكر والاحترام

الباحثـــــان

د. عبد العزيز عبد الكريم

د. كاظـــم محمد عايـــش

وهـذه أيضـاً مقدمـة استبانة من إعداد الدكتور غازي رواقة عن موضوع " دراسـة حالة لمشكلات طلبة التأهيل التربوي ببرنامج معلم المجال في التربية المهنية بجامعة اليرموك " .

أخي المعلم / أختي المعلمة ....

تهـدف هـذه الاسـتبانة إلى التعرف على وجهة نظـر المعلمين الملتحقين ببرنـامج التأهيـل الـتربوي – معلم مجال تربية مهنية – حول المشكلات والصعوبات التي تواجههم في برنامجهم الدراسي في الجامعة ولأننا ندرك تماماً أن لديك الخبرة العملية الواسعة التي يمكن أن تفيدنا في هذا المجال لذا نرجو إبداء الـرأي حول فقرات الاستبانة بموضوعية وذلك بوضع إشارة (X) في المكان المناسب علماً بأن الإجابات لن تستخدم إلاّ في أغراض البحث العلمي .

وإنـي أشكرك كثيراً على وقتك وتعاونك واقدر بعمق المساعدة التي قدمتها أنت والمنظمة التي تعمل بها لإنهاء هذا المشروع البحثي .

الباحـث

د . غازي رواقة

ب- **فقرات الاستبانة :-**

وهـــي تشمل على أسئلة الاستبانة وهنا يجب مراعاة تحقيق التوازن بين عدد أسئلة الاســتبانة وبيــن المعلومات المطلوبة ، كما يجب أن يكون تنظيم الأسئلة منطقياً وبأسلوب أنيق مع ضرورة تقديم التعليمات التي تساعد المستقصى منه على الإجابة بــدون صـــعوبة وبدون إرهاق لعينته وبأقل جهــد ممكن ... ويتطلب تحقيق ذلك الالتزام بالنقاط التالية :-

١- **محتوى السؤال :-**

هنا يجب تحديد طبيعة المتغير المطلوب بحثه ٠

- هل هو ذات طبيعة شخصية (أي خاص بالقيم والآراء والمعتقدات) حيث يجب التركيز هنا على أبعاد عناصر ذلك المتغير (أي المدى الذي يقع فيه كل عنصر من عناصر المتغير) ٠

ومــن أمثــلة تــلك الأسئلة ما ورد في استبانـــة قياس القيم للدكتور محمد شفيق :-

١- يا ترى تحب تقرأ أكثر :-

في الكتب السياسية ٠

في كتب الطبيعة أو الكيمياء ٠

في كتب ثقافية عامة ٠

٢- لو سافرت في رحلة إلى إيطاليا تحب :-

أ- تتفرج على مصانع سيارات فيات ٠

ب- تتفرج على الآثار الرومانية القديمة ٠

٣- في مدرج الجامعة أثناء المحاضرة يا ترى تهتم أكثر :-

أ- بلبس أستاذك ومظهره ٠

ب- بقدرته على إلقاء المحاضرة الفعلية ٠

- أم هــل هو ذو طبيعة موضوعية مثل العمر والنوع ومستوى التعليم هنا من المفضل أن يحتوي السـؤال على مقياس ترتيب فئات المتغير الذي يتم قياسه ومن أمثلة تلك الأسئلة ما يلي :-

١- نــرجو تحديد فئة العمر الخاصة بك وذلك بوضع علامة (✓) أمام الفئة العمرية التي تناسبك ،

<u>**العمر بالسنوات :-**</u>

تحت ٢٠	٢٠-٣٠
٣١-٤٠	٤١-٥٠
٥١-٦٠	أكثر من ٦٠

٢- نرجو تحديد قيمة الدخل السنوي الخاص بك وذلك بوضع علامة (✓) أمام الفئة التي تناسبك ،

<u>**الدخل السنوي بالدولار :-**</u>

أقل من ١٠,٠٠٠	١٠,٠٠٠ – ٢٠,٠٠٠
٢٠,٠٠٠ – ٣٠,٠٠٠	٣٠,٠٠٠ – ٤٠,٠٠٠
٤٠,٠٠٠ – ٥٠,٠٠٠	٥٠,٠٠٠ – ٦٠,٠٠٠

٢- <u>**هدف السؤال :-**</u>

ينبغي أن يكون لكل سؤال هدف محدد وأن يؤخذ ذلك في الاعتبارات بحيث يمكــن قيــاس متغيرات الدراسة بشكل ملائم كما ينبغي أن تتكامل أهداف الأســئلة بشــكل جمــاعي بما يحقق الهدف النهائي للاسبتانة والمتمثل في التعرف على كافة الجوانب المتعلقة بمشكلة البحث ،

٣- **<u>لغة وألفاظ الأسئلة :-</u>**

يجب أن تراعي لغة الأسئلة وألفاظها مستوى فهم المستقصى منهم حيث يجب مراعاة المستوى التعليمي وكذلك مستواهم الثقافي والقيم والمعتقدات الخاصة بكل منهم مع مراعاة البعد عن التعقيد واستخدام مصطلحات قد لا يكون المستقصى على علم بها مثل الهيكل التنظيمي أو المزيج التسويقي وفي حالة الاضطرار إلى استخدام مثل هذه المصطلحات فيجب أن تزيل الاستبانة بشرح مختصر وواضح خاص بكل مصطلح تم استخدامه ، حيث أنه إذا تعذر على المستقصى فهم السؤال بطريقة صحيحة فسيحصل الباحث على إجابات خاطئة فالإجابة الصحيحة هي دالة في فهم المستقصى منه للأسئلة .

٤- **<u>نمط الأسئلة :-</u>**

أ- **<u>الأسئلة المفتوحة :-</u>**

وهي الأسئلة التي تسمح للمستقصى منه بأن يجيب عن الأسئلة بأي طريقة ويتميز هذا النوع بأنه يسمح بدرجة عالية من الحرية للمستقصى منه بأن يعبر عن رأيه كما أنه قد يستخدم كوسيلة للتهيئة إلى الأسئلة التالية .

<u>ومن أمثلة هذا النوع من الأسئلة ما يلي :-</u>

١- ما هي الكتب الثقافية التي تفضل قراءتها .. ؟

٢- ما هي أفضل الصفات التي تتمنى أن تتوافر في رئيسك .. ؟

٣- ما هي المعايير التي تستخدمها في الحكم على كفاءة سيارتك .. ؟

٤- ما هي عناصر التفضيل التي تستخدمها في الحكم على جودة السلع .. ؟

٥- حدد أهم العناصر من وجه نظرك التي يجب أن تتوافر في البحث العلمي ؟

ب- **السؤال المغلق :-**

وهنا يطلب من المستقصى منه أن يختار إجابة محددة من بين البدائل التي يقدمها الباحث وتعتبر جميع بنود الاستبانة التي تستخدم مقاييس ترتيبية أو فئوية أو نسبية أو اسمية أسئلة مغلقة ... وهذه الأسئلة المغلقة تساعد المستقصى منه على اتخاذ قراره بسرعة من بين البدائل المطروحة **وتقسم هذه الأسئلة إلى نوعين :-**

١- سؤال مغلق ذو إجابة واحدة " نعم / لا " ٠

- هل تفضل قراءة الكتب العلمية .. ؟

نعم **لا**

٢- سؤال مغلق ذو إجابات متعددة :-

- ما هو نوع الجريدة التي تفضل قراءتها .. ؟

الرأي **الدستور**

الشرق الأوسط **العرب اليوم**

ج- سؤال مغلق مفتوح :-

حيث نجد أن السؤال هنا يحتوي على شقين أحدهما مغلق والآخر مفتوح وذلك على النحو التالي :-

- ما هي أفضل أنواع المشروبات من وجهة نظرك ..؟

١- ببسي كولا ٢- سفن أب

٣- ميراندا ٤- عصير التفاح

٥- عصير البرتقال ٦- أخرى ...

٥- الأسئلة ذات الألفاظ الإيجابية والسلبية :-

يلاحظ عزيزي الباحث أن الاستبيان الجيد يجب أن يحتوي على أسئلة مصاغة بعبارات إيجابية وأخرى سلبية وذلك تفادياً لميل المستقصى منه إلى الإجابة بدون تفكير أو الاختيار المستمر لإجابة واحدة على القياس دون تمعن في محتوى السؤال ٠

غير أنه عند استخدام العبارات السلبية ينبغي الإقلال بقدر الإمكان من استخدام كلمات (ليس / فقط) لأن ذلك قد يسبب إرباك المستقصى منه ٠

وإليــك الآن بعض الأمثلة للأسئلة المصاغة بطريقة سلبية وبطريقة إيجابيـــة **<u>وذلك من استمارة الاستبيان المصاغة بمعرفة دكتور غازي وراقة والخاصة بالتعرف على وجهة نظر المعلمين ببرنامج التأهيل التربوي حول المشكلات التي تواجههم في برنامجهم الدراسي بالجامعة</u>** :-

الرقم	نوع المشكلة أو الصعوبات التي تواجههـــــــا	حجم المشكلة				
		كبيـــر جـــداً	كبيرة	متوسطة	صغيرة	معدومة
	كـــثرة الواجبات التي يكلفنا بها مدرسو المساقات ،					
	طـــول فـــترة الدراســـة اللازمة للـــتخرج من برنامج تأهيل معلم المجال ،					
	عـــدم تلـــبية إدارة الـــبرنامج لمطالبـــنا الجماعيـــة عدم وجود كتب مقررة للمساقات ،					
	عدم وجود أعضاء هيئة تدريس من خارج الجامعة ،					
	عدم فتح أبواب المكتبة لساعات أطول في الفترة المسائية ،					
	عـــدم كـــتابة مـــدرس المساقات للمواد التخصصية ،					
	كـــبر حجم المادة الدراسية التي يقررها مدرسو المساقات ،					
	ضيق الوقت المخصص للدراسة والواجبات والتقارير ،					

٦- **الأسئلة المركبة :-**

وهي تلك الأسئلة التي يمكن أن يكون لها عدد من الإجابات حيث يستحسن في هذه الحالة إعادة صياغة تلك الأسئلة في سؤالين منفصلين أو أكثر حيث أن مثل هذه الأسئلة قد تربك المستقصى منه وبالتالي تكون الإجابات غامضة ٠

ومن أمثلة تلك الأسئلة :-

- هــل تعتقد أن هناك سوقاً جيدة لسيارات المرسيدس وأن تلك السيارات سوف تحقق مبيعات عالية .. ؟

وهــنا يلاحظ أنه يمكن الإجابة بنعم على الشق الأول من السؤال والإجابة بلا على الشق الثاني ومن ثم فأنه يفضل إعادة صياغة السؤال السابق على هيئة سؤالين كما يلي :-

هل تعتقد أن هناك سوقاً جيدة لسيارات المرسيدس ؟

هل تعتقد أن هذه السيارات سوف تحقق مبيعات عالية ؟

٧- **الأسئلة الغامضة :-**

وهنا يلاحظ أنه يجب تجنب صياغة السؤال بشكل غامض لأن ذلك سؤال سوف يحمــل فــي طياته تحيز بقدر الاختلاف الموجود في فهم المستقصى منهم في تفســير السؤال وبالتالي سوف تكون الإجابات الناتجة غير دقيقة هذا ومن أمثلة الأسئلة الغامضة :-

إلى أي مدى يمكنك القول بأنك غير راضي .. ؟

وهنا لا يعرف المستقصى منه ما هو المقصود من السؤال بالضبط فهل عدم الرضــا هــنا يكون بالنسبة للعمل أم أن عدم الرضا راجع إلى المنزل أم إلى الأصــدقاء أم إلى الحياة بصفة عامة فإذا ما كان الاستبيان قد وزع في مكان العمــل فــربما ينصرف ذهن المستقصى منه على الرضا على العمل وربما يكون الباحث قد قصد الرضا عن الحياة بصفة عامة ٠

٨- **الأسئلة الإيحائية :-**

وهنا يجب تجنب الأسئلة التي توجه المستقصى منه إلى إجابة معينة مثلاً لا يصح توجيه السؤال على النحو التالي :-

- **هل تعتقد أن الارتفاع المستمر في تكاليف المعيشة يستوجب زيادة أجور الموظفين ؟**

فالإجابة هنا ستكون بالطبع " نعم " لأن قد ربطنا الزيادة في تكاليف المعيشة بالزيادة في الأجر .

ولكن يمكن توجيه نفس السؤال بالصيغة التالية :-

إلى أي مدى توافق على أن الموظفين يجب أن يعطوا زيادة في الأجر ..؟

وهنا سوف تتنوع إجابة المستقصى منهم فمنهم من سيوافق بشدة ومنهم من قد لا يوافق بشدة والباقون تتراوح إجابتهم بين موافق بشدة وغير موافق بشدة .

٩- **الأسئلة العاطفية :-**

ويجب أيضاً عند صياغة الأسئلة تجنب شحن هذه الأسئلة بالعواطف تجنباً لتحيز المستقصى منه ومن أمثلة تلك الأسئلة .

هل تعتقد أن الإدارة سوف تنتقم من العاملين في حالة مقاومتهم لإدخال الحاسب الآلي ..؟

فمثل هذا السؤال سوف يؤدي إلى إجابة عاطفية قوية ومتحيزة ويمكن يمكن توجيه السؤال على النحو التالي :-

هل تعتقد أن الموظفين غير راغبين في إدخال أجهزة الحاسب الآلي ...؟

هل يعتقد الموظفين أن الإدارة سوف تنتقم منهم في حالة رفضهم إدخال أجهزة الحاسب الآلي ...؟

١٠- **الأسئلة الطويلة :-**

وهـنا يجب التنبيه على ضرورة استخدام الأسئلة البسيطة والقصيرة بدلاً من الأسـئلة الطويـلة وبصفة عامة يجب أن لا يتعدى السؤال في الاستبيان عدد عشرون كلمة أو سطر كامل أيهما أقل ٠

١١- **تتابع الأسئلة :-**

مـن المفضـل أن تبدأ أسئلة الاستبانة بالأسئلة البسيطة التي لا تتطلب تفكيراً عميقـاً ثـم يتم التدرج إلى الأسئلة ذات الطابع الخاص لأن ذلك يسهل على المستقصى منه مهمة ملء الاستبانة بدون تشويش كما يقلل من الوقت والجهد المبذول في تلك العملية ٠

١٢- **الأسئلة الشخصية :-**

وتتمـثل هـذه الأسـئلة فـي المعلومات الخاصة بالعمر والمستوى التعليمي والوضع الاجتماعي والنوع ... الخ وهنا من المستحسن عدم سؤال المستقصى منه عن اسمه وبالنسبة لأماكن ظهور هذه الأسئلة في بداية أو نهاية الاستبانة فـإن الرأي الغالب أنه بالنسبة للمعلومات الحساسة مثل الدخل يفضل أن يأتي فـي نهاية الاستبانة أما البيانات الشخصية الأخرى فلا مانع من تواجدها في بدايـة الاسـتبانة لأنهـا قد تشعر المستقصى منهم نفسياً بقربهم من الاستبانة وبذلك يصبحوا ملتزمين بالإجابة على الأسئلة الواردة بها ٠

هذا وينصح في البحوث التنظيمية :-

بالحصـول على البيانات الشخصية مثل العمر / الجنس / مستوى التعليم / مستوى الوظيفة / عدد سنوات الخدمة / القسم ... ٠

حـتى ولـو لم يتطلب إطار العمل النظري تلك المتغيرات لأن هذه البيانات تساعد في وصف خصائص العينة ٠

كيفية احتساب معدل الردود على الاستبانة

يمكن احتساب معدل الردود على أسئلة الاستبانة من خلال المعادلة التالية :-

معدل الردود = عدد مفردات العينة الذين قاموا بالإجابة على الاستبانة وردوها إلى الباحث / إجمالي عدد مفردات العينة الذين تم إرسال الاستبانة إليهم

ومن الطبيعي أنه كلما أرتفع قيمة هذا المعدل كلما قلت احتمالات الخطأ والتحيز ٠

ولكن ما هو معدل الردود الذي يمكن أن يكون مقبولاً ...؟

إذا كان معدل الردود يمثل (٥٠%) من حجم العينة فإنه يعتبر معدلاً مقبولاً أما إذا بلغ معدل الردود (٦٠%) فيعتبر معدلاً جيداً للرد وإذا كان معدل الرد (٧٠%) فأكثر فإن هذا المعدل يعتبر جيد جداً مع مراعاة أن تقليل نسبة الخطأ والتحيز في النتائج يعتبر هدفاً أكبر أهمية من معدل الردود المرتفع ٠

كيفية معالجة الاستبانات الغير مكتملة :-

تتم تلك المعالجة من خلال أي من الطرق التالية:-

١- إذا كان المستقصى منه معروفاً لدى الباحث فإنه سيتم الاتصال به ويطلب منه استكمال الإجابات عن نواحي النقص الموجودة بالاستبانة .

٢- إذا كان المستقصى منه غير معروفاً فهناك احتمالين :-

أ- إلغاء إجابات الأسئلة موضوع الخلاف ٠

أو

ب- تقدير الإجابات الصحيحة استناداً على قراءة الإجابات عن الأسئلة الأخرى .

٣- **وبصيغة عامة يجب مراعاة ما يلي :-**

أ- إذا كانت نسبة الأسئلة التي لم يتم الإجابات عليها ٢٥% من مجموع أسئلة الاستبانة فإنه يفضل استبعاد تلك الاستبانة بالكامل من التحليل .

ب- إذا كانت هناك أسئلة جوهرية لم يتم الإجابة عليها فإنه يتم استبعاد الاستبانة حتى ولو كانت نسبة الأسئلة التي لم يتم الإجابة عليها أقل من ٢٥% مجموع أسئلة الاستبانة .

ج- إذا كانت نسبة الأسئلة التي لم يتم الإجابة عليها أقل من ٢٥% من مجموع أسئلة الاستبانة فإنه يتم قبول تلك الاستبانة مع اعتبار أن الأسئلة التي لم يتم الإجابة عليها تأخذ القيمة الوسطى في المقياس المستخدم وذلك كما يتضح من الشكل التالي :-

كبير جداً	كبير	متوسط	صغير	صغير جداً
٥	٤	٣	٢	١

قيم الأسئلة التي لم يتم الإجابة عليها

كيفية معالجة أسئلة المصفوفات

فـــي بعـــض الأحيان تجد عزيزي الباحث أنك مضطر إلى توجيه بعض الأسئلة التي لها نفـــس المجمـــوع مـــن الإجابات ولكنها تختلف في المدى الذي يمكن أن تقع فيه إجابات المستقصى منه على كل منها وهنا سوف تضطر إلى استخدام أحد المقاييس الآتية :-

١- مقياس ليكرت الخماسي ·
٢- التحليل التقابلي.

أولاً : مقياس ليكرت (الخماسي) :-

وهـــو يعتـــبر مـــن أكثر المقاييس استخداماً لقياس الآراء لسهولة فهمه وتوازن درجاتـــه حيث يشير أفـــراد العينـــة الخاضعين للاختبـــار على مـــدى موافقتهم (موافق ... غير موافق) على كل عبارة من العبارات التي يتكون منها مقياس الاتجاه المقترح وتتخلص خطواته هنا على النحو التالي :-

أ- اخـــتيار عـــدد من العبارات التي تتعلق بآراء ومشاعر مفردات العينة نحو موضوع معين .
ب- تضـــيف كـــل عـــبـــارة من العبارات من قبل الباحث على معيار خماسي (الموافقة - عدم الموافقة) بالنسبـــة للاتجاه محل البحث .
ج- توضع جميع العبارات المراد قياسها في جانب ويوضع المقياس على الجانب الآخر .
د- بعد تطبيق هذا المقياس يتم تجميع الآراء ويتم القياس على أفضل اختيار من الخصائص والتي يليها حتى العبارة الأقل في الأهمية ،

ويتميز هذا المقياس بما يلي :-

١- أن المستنقص منه يفضل الإجابة على مثل هذا النوع من الأسئلة لسهولته .
٢- أنهـــا تمكن الباحث من إجراء المقارنـــات السريعة من إجابات المستنقص منهم .

<u>مثال تطبيقي :-</u>

فيمـــا يلي مجموعة من العبارات يرجى وضع (✓) أمام كل عبارة حسب درجة التفضيل التي تؤمنون بها وليس كما هو واقع :-

العبـــارات	المقيـــــــاس				
	موافق جداً (٥)	موافق (٤)	محايد (٣)	لا أوافق (٢)	لا أوافق مطلقاً (١)
١- إن الأجـــر المادي هو المؤثر الأكثر أهمية على رضا العاملين ٠					
٢- إن ظـــروف العمل الماديـــة تعتـــبر عنصـــراً ثانويـــاً بالنســـبة لدرجة التأثير على رضا العاملين ٠					
٣- يجـــب إعطـــاء العـــامل فرصـــة ثانية للتعبير عن آرائــــــــه ومقـــترحاته فيما يتعـــلق بســـير العمل ٠					

والآن لاحظ عزيزي الباحث :-

١- يطلب من كل مفردة من مفردات العينة محل الدراسة قراءة العبارات الثلاث السابقة والإجابة عليها بدرجة من درجات الموافقة التي يحتوي عليها المقياس وبالشكل الذي يعبر عن درجة الشعور لديها نحو العبارة ٠

٢- إن الأوزان الترجحية التي أعطيت لدرجات الموافقة على الآراء هي ١،٢،٣،٤،٥ وذلك على الترتيب موافق جداً / موافق / محايد / لا أوافق / لا أوافق مطلقاً ٠

٣- إن متوسط أداة القياس = $\frac{١ + ٢ + ٣ + ٤ + ٥}{٥ \text{ (عدد الخانات)}}$ = ٣

٤- إن جميع العبارات التي المراد قياسها قد وضعت في العمود الأول تحت بند " العبارات " ٠

٥- إن درجات المقياس قد وضعت في الصف الأول تحت بند المقياس " موافق جداً ...... لا أوافق مطلقاً " ٠

٦- أفرض أن إجابات أحد مفردات العينة محل الدراسة على العبارات الثلاث السابقة كانت على النحو التالي :-

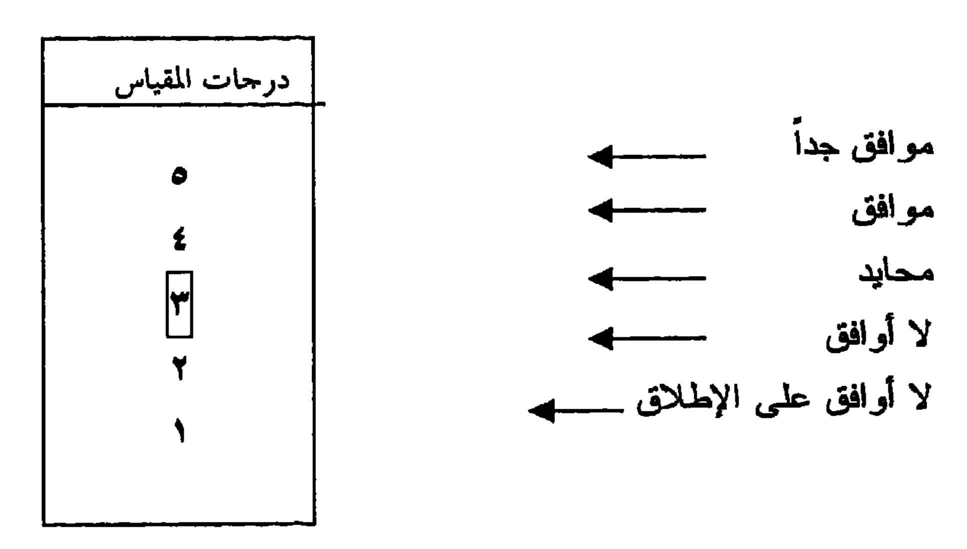
رقم العبارة	الإجابة	الوزن
١	محايد	٣
٢	موافق جداً	٥
٣	لا أوافق	٢

٧- يتم حساب مجموع الأوزان الخاصة بالعبارات السابقة على النحو التالي :-

٣+٥+٢=١٠

٨- يتم قسمة هذا المجموع على عدد العبارات = $\frac{١٠}{٣}$ = ٣,٣

ويكـــون هذا المجموع ممثلاً لاتجاه مفردات العينة نحو العبارات الثلاثة ... حيــث تكـــون الدرجة (٣،٣) تمثل العبارة محايـد وذلك يتضح من الشكل التالي :-



<u>ثانياً : التحليل التقابلي :-</u>

إذا كنت عزيزي الباحث تقوم بدارسة مشكلة ما يمكن أن توصف مجموعـــة من العــبـــارات تتكون كل واحدة منها من شقين متناقضين (كفاءة عالية ... كفاءة منخفضـــة) فإنه يمكن استخدام التحليل التقابلي الذي يتكون من سبع فئات بينهما فئة محايدة على النحو التالي :-

مفيد جداً	مفيد	معقول	لا رأي	غير مفيد	غير مفيد بدرجة كبيرة	غير مفيد على الإطلاق
٣	٢	١	٤ محايد	-١	-٢	-٣

وهـــنا تجـــدر الإشـــارة إلى ضرورة عكـــس مضمون الجمل وكتابتها بصيغة الـــنفي ... وهـــذا المقيـــاس يكثر استخدامه عند المقارنة بين خصائص السلع والخدمات ،

فمثــــلاً

يمكــن وصــف مشاعــر عينـــة من المستهلكين نحو انتشار مطاعم ماكدونل على النحو التالي :-

مفيد جــداً / مفيد / معقول / لا رأي لي / غير مفيد / غير مفيد بدرجة كبيرة / غير مفيد على الإطلاق ٠

أي أنـــه

إذا كنت عزيزي الباحث تقوم :-

١- لدراســــــة آراء واتجـاهــــات مفــــردات العينـــة نحـــو موضــــوع معين ⟵ **استخدم مقـياس ليكــرت ٠**

٢- أمــــا إذا كــنــت بصـــدد دراســــــة صفـــات خـاصـــة بسلـــع أو خدمــات ⟵ **استخدم التحليل التقاربي ٠**

اختيار مفردات الاستبانة

بعـد الانـتهاء من بناء الاستبانة يجب اختبارها على نطاق ضيق لمعرفة مدى صـلاحيتها قبل استخدامها في البحث النهائي وتساعد تلك العملية على اكتشاف الأخطاء التي ربما تتواجد في ترتيب الأسئلة (*) أوفي صياغتها فإذا وجد مثلاً أن هناك سؤال معين يترك بدون إجابة فإن ذلك دليل على عدم فهم ذلك السؤال من قبل المبحوثين مما يستدعي إعـادة صياغته كما أنه قد يلاحظ عند تفريغ الإجابات عدم وجود تباين بينها وذلك يشير إلى أحد احتماليين :-

١- أن تكـون فـئات الإجابة غير وافية لتقديم المعلومة المطلوبة ومن ثم يجب إضافة بعض الأسئلة لتغطية البيانات المطلوبة ،
٢- أما إذا ما كان عدم وجود تباين يشير إلى وجود اتفاق عام بين مفردات العينة على موضوع معين لذا فإنه يجب على الباحث إضافة عدد آخر من الأسئلة أيضاً للتأكد من وجود هذا الاتفاق ،

هـذا وسنقدم لك عزيزي الباحث في الصفحات التالية بعض الاختبارات التي تمكنك من الحكم على سلامة الاستبانة ،

(*) إذا وجد أن هناك مجموعة من الأسئلة أحدثت إجابات متشابهة أو لاحظنا أن هناك نمطـاً ثابتـاً من الإجابـات مثل " أوافق / لا أوافق / أوافق / لا أوافق " فإنه ينبغي إعادة ترتيب الأسئلة بشكل عشوائي ،

معامـــل الثبـــات
(الاتساق / اختبار القول / الاعتمادية)

ونقصد به درجة ثبات إجابات المستقصى منهم في حالة تكرار توزيع الاستبيانات عليهم مرة أخرى أو مرات مختلفة حيث أن هذا التوزيع المتكرر يظهر مدى خلو إجابات المستقصى منهم من تأثير العشوائية بما يعني استقرار نتائج المقياس ،[*]

وهــناك العديــد من الاختبارات يمكن استخدام أي منهما لمعرفة درجة استقرار نتائج المقياس ومن أكثر هذه المقاييس شيوعاً :-

١- اختبار كرنباخ ألفا ،
٢- صيغ كودر – ريتشاردسون ،

أولاً : اختبار كرنباخ ألفا :-

وهــنا تجدر الإشارة إلى أن الأسئلة ينبغي أن تكون مترابطة مع بعضها كمجموعة تقيس مفهومـــاً معيـــناً وأن يـــتوافر في كل سؤال – وفي نفس الوقت – القدرة على قياس نفس المفهــوم بمعنى أن المستقصى منهم يفهمون المعنى الأصولي من المقياس ومن كل سؤال من الأسئلة المكونة له وهنا تجدر التفرقة بين الأنواع التالية من الاختبارات:

١- الاختبار وإعادة الاختبار :-

وهنا يتم إعادة توزيع استمارة الاستبيان على نفس المجموعة بعد مدة تتراوح ما بين عدة أسابيع وستة أشهر وتحسب درجات المفحوصين على الاختبار في المرة الأولى ودرجاتهم في المرة الثانية ثم يحسب معامل الارتباط وكلما كان معامل ارتباط الثبات

---

[*] لاحظ أن معامل الثبات هو معال ارتباط بين إجابات المبحوثين في الاختبار الأول والاختبار الثاني وهذا يعني أن معامل الثبات قيمته العظمى (+١) ولا يمكن أن يكون قيمته مساوية للصفر لأن ذلك يعني انعدام الثبات الكامل ،

كســـراً عشرياً مرتفعاً كان ذلك دليلاً على جودة المقياس المستخدم بما يعني استقرار نتائج المقياس •

وهنا يتم حساب معامل الثبات (r) باستخدام المعادلة الآتية :-

$$r = \frac{\Sigma \; x_1 \; x_2 \; - \; nx_1 \; x_2}{\sqrt{\Sigma \; x_1^2 \; - \; n\bar{x}_1^2 \quad \Sigma \; x_2^2 \; - \; n\bar{x}_2^2}}$$

تطبيـــــق[1]

أجــرى اختــبار مكون من (٢٠) سؤالاً لعينة حجمها (١٢) طالباً وسجلت علاماتهم في الاختــبار الأول (X1) وبعد ستة أشهر أعيد الاختبار نفسه وسجلت درجاتهم في الاختبار الـثاني (X2) وذلــك تحــت ظــروف متشابهة لظروف الاختبار الأول فإذا سجلت تلك الدرجات في هيئة الجدول التالي ... احسب معامل الثبات •

12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الرقم المتسلسل
11	10	9	8	12	11	10	14	15	9	10	13	X1
12	14	9	11	13	11	11	13	14	10	9	15	X2

(١) اقتبست فكرة هذا التطبيق من سامي ملحم — القياس والتقويم في التربية وعلم النفس — الطبعة الأولى — دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة — عمان — ٢٠٠٠م — ص ٢٢٨ •

الحـــل

	X1	X2	X1 X2	X_1^2	X_2^2
	13	15	195	169	225
	10	9	90	100	81
	9	10	90	81	100
	15	14	210	225	196
	14	13	182	196	169
	10	11	110	100	121
	11	13	142	121	169
	12	13	165	144	169
	8	11	88	64	121
	9	9	81	81	81
	10	14	140	100	196
	11	12	132	121	144
Tot	132	144	1617	1502	1772

$$\therefore \overline{X}_1 = \frac{132}{12} = 11$$

$$\overline{X}_2 = \frac{144}{12} = 12$$

$$\therefore r = \frac{\Sigma\ X_1\ X_2 - nX_1\ X_2}{\sqrt{\left(\Sigma\ X_1^2 - n\overline{X}_1^2\right)\left(\Sigma\ X_2^2 - n\overline{X}_2^2\right)}}$$

$$= \frac{1617 - 12 \times 132 \times 144}{\sqrt{(1772 - 1728)\ (1502 - 1452)}}$$

$$= \frac{33}{\sqrt{44 - \times - 50}} = 0.70$$

والآن لاحظ :-

أقل من (٠,٢) يعتبر معامل ثبات ضعيف ٠

أقل من (٠,٣) يعتبر معامل ثبات مقبول ٠

أقل من (٠,٥) يعتبر معامل ثبات متوسط ٠

أقل من (٠,٧) يعتبر معالم ثبات مناسب ٠

من (٠,٧) فأعلى يعتبر معامل ثبات عالي ٠

٢- الثقة عن طريق ثبات نتائج النماذج المتوازية :-

وهـــنا يـــتم إعداد نموذجين من استمارة الاستبيان لا يختلفان عن بعضها سوى في تـــرتيب الأسئلة والكلمات التي استخدمت في صياغة تلك الأسئلة وكلما كان معامل الثبات الناتج قوياً دل ذلك على استقرار نتائج المقياس ٠

هـــذا ويمكـــن قياس معامل الثبات من خلال تقسيم الأسئلة إلى مجموعتين متســـاويتين تمامـــاً وذلـــك حسب البنود الفردية والبنود الزوجية لتلك الأسئلة ثم يتم حساب معامل الثبات بين عدد الإجابات الصحيحة في البنود الفردية وعدد الإجابات الصحيحة في البنود الزوجية ٠

وهنا يتم حساب معامل الثبات باستخدام المعادلة الآتية :-

$$r_{xx} = \frac{Kr}{1+ (K - 1) r}$$

حيث معامل الثبات للاختبار الأخير = Kxx

معامل الثبات للاختبار الأصلي = r

نسبة طول الاختبار الأخير / الاختبار الأصلي = K

غيـــر أنه تجد الملاحظة أنه في حالة التجزئة إلى نصفين متساويين تصبح المعادلة على النحو التالي :-

$$r_{xx} = \frac{2r\,{}^{1}\!/_{2}\;{}^{1}\!/_{2}}{1+\;r\frac{1}{2}\;{}^{1}\!/_{2}}$$

<u>**تطبيـــــق**</u>

إذا كـــان معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والفقرات الزوجية في اختبار ما يساوي (0.75) فكم يكون معامل الثبات لهذا الاختبار ؟

<u>**الحـــل**</u>

$$r_{xx} = \frac{2 \times 0.75}{1+0.75} = \frac{1.50}{1.75} = 0.86$$

هـــذا ويمكـــن التأكد أيضاً من ثبات المقياس بإثارة التساؤلات التالية مع مجموعة الخبراء والمتخصصين في مجال إعداد الاستبيانات :-

١- هل الصياغة واضحة ومفهومة ؟

٢- هل هناك أي غموض في الصياغة ؟

٣- هل تعليمات الإجابة واضحة ومفهومة ؟

كما تجدر ملاحظة أنه إذا كان معامل الثبات المرتفع أمر مرغوب فيه فإنه ليس هدفـــاً فهو لا يدل على أسباب الاتساق ولكنه يشير فقط إلى مدى اتساق الاختبار وصدقه في قياس ما وضع له ٠

ثانياً : صيغ كودر – ريتشاردسون :-

١- معادلة ريتشاردسون K R 20 :-

تتــناول هــذه المعادلة الاختبارات الموضوعية في الاختبارات ثنائية الإجابة وتأخذ هذه المعادلة الشكل الآتي :-

$$r_{xx} = \frac{n}{n - 1} [1 - \frac{\Sigma\ p\sigma}{S_x^2}]$$

حيث

عـــدد الأسئـلــــــــة = n

نسبة الإجابات الصحيحة في كل سؤال = p

نسبة الإجابات الخاطئة في كل سؤال = σ

التباين لجميع الإجابـــــات = S_x^2

تطبيــق

إذا كانت نتائج عشرة طلاب في اختبار ثنائي الإجابة مكون من خمسة أسئلة على النحو التالي :-

رقم السؤال	أسماء الطلاب(*)									
	حازم	محمد	علي	ابراهيم	حسين	داليا	نهلة	لينا	وداد	سهير
السؤال الأول	✓	X	✓	✓	X	✓	✓	✓	X	✓
السؤال الثاني	✓	✓	✓	✓	✓	✓	X	✓	X	✓
السؤال الثالث	X	X	✓	X	✓	X	✓	✓	X	✓
السؤال الرابع	X	X	✓	✓	✓	X	✓	✓	X	✓
السؤال الخامس	✓	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

الحـــــل :-

أولاً : حساب قيمة Pσ وذلك من الجدول التالي :-

رقم السؤال	P	σ	Pσ
السؤال الأول	٧/١٠ = ٠,٧	٣/١٠ = ٠,٣	٠,٢١
السؤال الثاني	٨/١٠ = ٠,٨	٢/١٠ = ٠,٢	٠,١٦
السؤال الثالث	٥/١٠ = ٠,٥	٥/١٠ = ٠,٥	٠,٢٥
السؤال الرابع	٦/١٠ = ٠,٦	٤/١٠ = ٠,٤	٠,٢٤
السؤال الخامس	٩/١٠ = ٠,٩	١/١٠ = ٠,١	٠,٠٩
الإجمالي			٠,٩٥

(*) لاحظ أن علامة (✓) تشير إلى أن الإجابة صحيحة ، علامة (×) تشير إلى أن الإجابة خاطئة .

ثانياً : حساب قيمة S_x^2

أسماء الطلاب	الدرجات التي حصلوا عليها (س)	(س)٢
حازم	٣	٩
محمد	٢	٤
علي	٤	١٦
ابراهيم	٤	١٦
حسين	٤	١٦
داليا	٣	٩
نهلة	٤	١٦
لينـــا	٥	٢٥
وداد	٢	٤
سهير	٤	١٦
المجموع	٣٥	١٣١

$$S_x^2 = \frac{1}{n}\left[\Sigma x^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}\right]$$

$$= \frac{1}{10}\left[131 - \frac{(35)^2}{10}\right]$$

$$= \frac{1}{10}\left[131 - 122.50\right] = 0.85$$

$$\therefore R\ 20 = \frac{5}{5 - 1}\left[1 - \frac{0.95}{0.85}\right]$$

$$= \frac{5}{4}\left[1 - 1.12\right]$$

$$= \frac{5}{4} \times -0.12 = -0.15$$

لاحــظ أن المعامل (R20) ضعيف جداً مما يوضح أنه إذا كانت أسئلة الاختبار ســـهلة جداً وحصل معظم الطلاب على إجابات صحيحة فإن معامل (R20) كان صغيراً جداً أيضاً ٠

<u>٢- معادلة ريتشاردسون K R21 :-</u>

إذا لــم تكــن درجــة الصــعوبة بين الأسئلة كبيرة أي أن الأسئلة جميعها في نفس المستوى فإنه يمكن استخدام المعادلة الآتية :-

$$K - R21 : r_{xx} = \frac{n}{n - 1}\left[1 - \overline{X}\ \frac{(n - \overline{x})}{n\ S_x^2}\right]$$

<u>تطبيـــق</u>

إذا تــم إجــراء اختــبار ثنائي مكون من عشرة أسئلة على مجموعة من المبحوثين وكان الوســط الحســـابي للاختــبار (7) والتباين (2.8) احسب قيمة (R21) على افتراض أن الأسئلة متساوية في الصعوبة ٠

والآن قد تتساءل ما هو المتغير :-

هــو أي عنصــــر يمكـــن أن يكون له قيم مختلفة مثلاً درجات الطلاب ممكن أن تــتراوح مـــا بين (صفر - ١٠٠) على اعتبار أن الحد الأدنى (صفر) والحد الأقصى (١٠٠) ومـــثال آخر حجم المبيعات فهو قد يكون كبير جداً أو كبير أو متوسط أو صغير وهكذا .

وقلنا أن الفرضية هو علاقة بين متغيرين فما هما هذان المتغيرين .

أ- **متغير تابع :-**

وهو المتغير الذي يقدم نفسه كقضية قابلة للدراسة ويمثل جزءً واضحاً من عنوان الــبحث ونحن نطلق عليه إسم (النتيجة) التي نشاهدها فمثلاً نحن نستطيع أن نقول بعــد ملاحظة لإنتاجية بعض العاملين في شركـــة ما أن هنـــاك انخفـــــاض في حجـــــم الإنـــتاجيـــة هذا هو المتغير التابع (انخفاض الإنتاجية) وهو كما ترى عزيزي الباحث نتيجة توصلنا إليها وحتى تستطيع أن تخضع هذه النتيجة للدراسة يجب علينا أن نحولها إلى شكل كمي فمثلاً بالنسبة للإنتاجية علينا أن نتتبع إنتاجية العاملين في الشركة المذكورة خلال فترة من الزمن ولتكن خمس سنوات مثلاً فإذا مـــا لاحظنا أن الإنتاجية آخذة في التناقص توصلنا إلى النتيجة بأن هناك انخفاض في الإنتاجية .

ب- **المتغير المستقل :-**

وهـــو هنا ببساطة عزيزي الدارس الأسباب الحقيقية التي أدت إلى حدوث المشكلة والمتمثلة هنا في انخفاض إنتاجية العاملين ... والآن كيف لنا أن نتعرف على هذه الأسباب ... تتعدد عزيزي الباحث الطرق التي يمكن أن نسلكها للتعرف على هذه الأسباب وأهم هذه الطرق :-

١- القراءة المتأنية والتحليلية للدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة البحث .

٢- التخيل بمعنى أن تسعى عزيزي الباحث إلى امتلاك عقلية متحررة قادرة على تصور الأمور وبناء علاقات غير موجودة .

معامـــل الصـــدق

يعني معامل الصدق مدى صلاحية الاستبيان في قياس السلوك الذي صممت من أجله أي أنها لا تقيس شيئاً آخر بدلاً منه ·(*)

<u>فأنت عزيزي الباحث</u>

قـــد قمـــت بتصميم الاستبيان بهدف ملاحظة أو تقدير خصائص معينة في عينة الدراسة وللـــتعرف عـــلى مدى مقدرة هذه الاستبانة على تحقيق الهدف منها فإننا نلجأ إلى حساب معامل الصدق ·

حيث أنه من المفروض أن :-

ق = خ

حيث (ق) هي المقياس (الاستبانة) ·

(خ) هي الخصائص الحقيقية للمفردات العينة ·

وبالـــتالي فإن أي خطأ يشوب المقياس (ق) سوف ينعكس سلباً على عملية القياس ومن ثم فإنها سوف تعكس صورة غير حقيقية عن خصائص مفردات العينة ·

وفي حالة حدوث ذلك الخطـــأ سوف تصبح المعادلة على النحو التالي :-

ق = خ + أ

حيـــث (أ) الأخطاء التي تشوب المقياس ومن الطبيعي فكلما نقصت قيمة (أ) كلما ارتفعت دقة المقياس أي زاد معامل الصدق لهذا المقياس ·

(*) بمعنى أنه إذا وضعنا اختباراً لقياس تحصيل الطالب في مساق معين " إدارة الأعمال مثلاً " فإن الاختبار يكون صادقاً إذا كان ليقيس تحصيل الطالب في هذا المساق مع ملاحظة أنه لا يوجد اختبار عديم الصدق تماماً أو تام الصدق وإنما تتوقف درجة الصدق على مدى ثبات الاختبار ·

هذا ويلاحظ أن هناك نوعين للخطأ (أ) :-

١- أخطاء منتظمة وهي التي تحدث بصفة منتظمة عند كل مرة من مرات قياس الظاهرة محل الدراسة وهذه الأخطاء يجب العمل على القضاء عليها أو الحد منها بقدر الإمكان ،

٢- الأخطاء العشوائية وهي التي تحدث بشكل عشوائي غير منتظم ولا يمكن تحديد قيمتها مسبقاً في كل مرة من مرات القياس وهذه الأخطاء لا يمكن تجنبها مثل الحالة النفسية التي يكون عليها الباحث لحظة إعداده لاستمارة الاستبيان علماً بأن هذه الأخطاء قد تكون أحياناً في صالح الباحث وأحياناً أخرى في غير صالحه ،

إذن فإن المقياس الصادق هو الذي يعكس خصائص الاستبانة بما فيها من أخطاء عشوائية فقط ،

هذا ويمكن التحدث عن أنواع الصدق التالية :-

أ- **الصدق الداخلي :-**

وهو يشير إلى مدى ثقة الباحث في أن المتغير المستقل هو وحدة المسؤول عن التغيرات التي تحدث في المتغير التابع أي أن الصدق الداخلي يعني قدرة المتغير المستقل على تفسير التشتت الموجود في المتغير التابع ،

ب- **الصدق الخارجي :-**

يشير إلى مدى ثقة الباحث في إمكانية تعميم ما يصل إليه من نتائج وينتج الصدق الخارجي من مدى درجة تمثيل العينة محل الدراسة (تمثيلاً عددياً ونوعياً) للمجتمع الذي كتب منه ،

هذا ويلاحظ أنه غالباً ما تكون البحوث التطبيقية محصورة في مجال بحثي معين حيث توجد المشكلة ومن ثم فإن نتائج البحث في أفضل حالاتها تكون قابلة للتعميم في الظروف المشابهة فقط وهذا لا يقلل من القيمة العلمية للبحث ،

أي أننا عزيزي الباحث نركز جيداً على الصدق الداخلي (صدق المحتوى / الصدق الظاهري) ويتم حساب قيمة معامل الصدق هنا من خلال الإجابة على الأسئلة التالية :-

١- هل السؤال له علاقة بالظاهرة محل القياس ؟
٢- هل الأسئلة تغطي الظاهرة محل القياس بالكامل ؟

حيث توجه هذه الأسئلة إلى مجموعة من الخبراء والمتخصصين في إعداد قوائم الاستبيان ويطلب منهم إبداء آرائهم بصراحة حول أسئلة الاستبانة ومدى قدرتها على تغطية الظاهرة من جميع جوانبها ٠

ج- الصدق العاملي :-

وهو يعتمد على استخدام منهج التحليل العاملي (وهو منهج إحصائي يستخدم لقياس العلاقة بين مجموعة من العوامل) ويتم حساب الصدق العاملي بأي من الطرق التالية :-

أ- يطبق الباحث مجموعة من الاختبارات على عدد من المفحوصين ثم يتم حساب معامل الارتباط بين كل اختبار وسائر الاختبارات الأخرى فإذا كان معامل الارتباط مرتفع دل ذلك على وجود عوامل مشتركة بين هذه الاختبارات ٠

ب- يمكن كذلك حساب الصدق العاملي عن طريق حساب معامل الارتباط بين فقرات الاختبار الواحد ٠

ج- يمكن أيضاً حساب الصدق العاملي عن طريق حساب معامل الارتباط بين كل فقرة وبين الاختبار ككل ٠

وخلاصة القول هنا أن الباحث يحاول التأكد من أن المتغيرات المستقلة (الأسباب) التي حددها في بحثه هي بالفعل المسئولة عن المتغيرات التي تحدث من المتغير التابع (النتيجة) ولا يتم ذلك إلا من خلال حساب معامل الصدق ٠

معامـــل السهـــولـــة

مـــن المفـــروض أن يـــتم تـــرتيب الأســـئلة الواردة في الاستبانة بصورة تقود المستقصـــى منه من سؤال أكثر سهولة إلى سؤال ذات طابع خاص أشد صعوبة ... أي يجـــب الـــبدء بأسئلة سهلة لا تتطلب تفكيراً متعمقاً ثم التدرج حتى الوصول إلى الأسئلة الصـــعبة الـــتي تحتاج إلى تفكير أكثر وحكم شخصي واتخاذ قرار ،وذلك تجنباً لإصابة المستقصـــى مـــنهم بالفشـــل الذي يحول بينهم وبين إعطاء أفضل ما لديهم عن الصفة المقاسة ،

وخلاصة القول صياغة الأسئلة يجب مراعاة :-

١- تـــتابع الأسئلة من العامة إلى الخاصة أي أن يسأل المستقصى منه أولاً أسئلة ذات طـــابع عـــام تخص المنظمة ثم بعد ذلك أسئلة ترتبط بالعمل بصفة عامة ثم أسئلة ترتبط بعمله بصفة خاصة ثم أسئلة ترتبط بذاته مباشرة ،

٢- عـــدم تـــتابع الأســـئلة المصاغة بألفاظ إيجابية أو ألفاظك سلبية والتي تخص نفس العنصر وذلك تجنباً لشعور المستقصى منه بالإهانة ،

فمثلاً لا يصح تتابع السؤالين التاليين :-

أ- عندي فرصة كبيرة للنجاح في عملي ،

ب- عندي فرصة محدودة للنجاح في عملي ،

وإذا كـــنت عزيزي الباحث مضطر لاستخدام السؤالين السابقين فإنه يفضل وضعهما في أجزاء متفرقة من الاستبانة قدر الإمكان ،

٣- يفضـــل بقـــدر الإمكـــان عدم تتابع الأسئلة الخاصة بموضوع معين تجنباً لتأثير التحيز ،

والآن عزيزي الباحث

عليك أن تحكم أنت بنفسك على مدى درجة السهولة التي احتوت عليها الاستبانة الخاصة بك وذلك من خلال المعادلة التالية :-

$$\text{معامل السهولة} = \left(\frac{\text{ص}}{\text{ن}} \times \frac{\text{خ}}{\text{أ}-١} \right) \Big/ ١٠٠$$

حيث

ص = عدد الإجابات الصحيحة ·

خ = عدد الإجابات الخاطئة ·

أ = عدد الخيارات الخاصة بكل بند من بنود الأسئلة ·

ن = عدد مفردات العينة ·

تطبيـــــق

إذا توافرت لدينـــــا استبانة مكونة من خمسة أسئلة كل سؤال أمامه خيارين " نعم / لا " وزعــت على عشرة من المبحوثين فكانت الإجابات على النحو الموضح بالجدول التالي " عـــلماً بأن الرمز (I) يدل على الإجابة الصحيحة والرمز (II) يدل على الإجابة الخاطئة والمطلوب حساب معامل السهولة لتلك الاستمارة ·

أرقام الأسئلة	أرقام المبحوثين									
	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)	(٦)	(٧)	(٨)	(٩)	(١٠)
س (١)	I	I	I	II	II	I	I	I	I	I
س (٢)	II	I	I	II	I	I	I	I	II	I
س (٣)	I	II	I	I	I	I	II	I	II	I
س (٤)	II	II	I	I	II	I	I	I	I	I
س (٥)	II	II	I	I	I	I	I	I	I	I

عدد الإجابات الصحيحة = ٣٧

عدد الإجابات الخاطئة = ١٣

حجـــم العينـــــــة = ١٠

عدد الاختيارات الخاصة بكل سؤال = ٢

∴ معامل السهولة = $\frac{٣٧}{١٠} \times \frac{١٣}{٢-١} = ٤٨,١\%$

<u>وتذكـر أخيــراً</u>

أن كــلما ارتفع معامل السهولة كان ذلك مؤشراً على أن الأسئلة كانت مصاغة بطريقة مكنت المستقصى منهم من فهم ما يعنيه السؤال وبالتالي كانت الإجابات مطابقة لاتجاهات وسلوكيات وانطباعات وشعور المستقصى منهم ،

نموذج خاص بالاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة النجاح الوطنيـــة
كلية الدراسات العليـــا

المعلم / ة /الفاضل / ة

نضـــع أمـــامكم استبانة لقياس اتجاهات معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية نحو العقاب الـــبدني فـــي محافظـــات شمال الضفة الغربية ، ونظراً لأهمية الموضوع أرجو تعبئة الاســـتبانة مساهمة منكم في تشجيع البحث العلمي ، ونطمئنكم بأنه لن يتم أي استخدام لهذه الاستبانة لغير الأغراض العلمية ، شاكراً لكم تعاونكم ،

الباحـــث
برهان السعدي

أولاً : البيانات الشخصية :

المحافظة : ....

ضع علامة (X) في المربع المناسب :-

١- الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى

٢- المؤهل العلمي :

☐ أقل من بكالوريوس ☐ بكالوريوس فأكثر

٣- الخبرة :

☐ ٥ سنوات فما دون ☐ ٦-١٠ سنوات ☐ أكثر من ١٠ سنوات

٤- مكان المدرسة : ☐ مدينة ☐ قرية

٥- الحالة الاجتماعية : ☐ أعزب ☐ متزوج

٦- المادة التي تدرسها : ....

ثانياً : مقياس الاتجاه نحو العقاب البدني : يرجى وضع إشارة (X) في المكان المناسب وفق ما تراه مناسباً :-

* كلمة طالب حيثما وردت تعني طالباً أو طالبة ،

الفقـــــرات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	أعارض	أعارض بشدة
يمارس المعلم العقـــاب البدني لقناعات فكرية ،					
العقـــاب الـــبدني مـــباح دينيا كوسيلة تربوية ،					
المعـــلم الذي يمارس العقاب البدني داخل المدرسة يمارسه لأنه متوتر نفسيا ،					
العقـــاب البدني يظهر الطالب بمظهر ضعيف أمام زملائه ،					
العقـــاب البدني يظهر الطالب بمظهر المنبوذ اجتماعيا أمام زملائه ،					
العقـــــاب الـــبدني يضـــــعف شخصية الطالب ،					
اشـــعر بالارتيـــاح إذا لـــم أمـــارس العقاب البدني ،					
العقاب البدني يجعل سلوكات الطـــالب متناقضـــة داخـــل المدرسة ،					

الفقـــرات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	أعارض	أعارض بشدة
يجـب استخدام العقاب البدني بحـق الطلبة الذين يمارسون سلوكات خاطئة ٠					
المعـلم يمارس العقاب البدني داخل الصف نتيجة عجزه عن ضبط الطالب أو الصف بغير هذه الوسيلة ٠					
يحـترم الطلبة المعلمين الذين يمارسون العقاب البدني ٠					
تعزز العقوبة البدنية سلوكات سلبية لدى الطالب ٠					
العقـاب الـبدني أحد أسباب تسرب الطلبة من المدارس ٠					
فشـل المعـلم فـي حياتـه الاجـتماعية يدفعـه لممارسة العقاب البدني ٠					
المعـلم الذي يعيش في حياة صـعبة داخل اسرته يمارس العقاب البدني ٠					
الوضــع الاقتصادي الصعب للمعـلم يجعـل المعـلم يميل لاسـلوب العقـاب الـبدني ، ويجعله انفعاليا داخل المدرسة					

الفقـــــرات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	أعارض	أعارض بشدة
العقـــاب الـــبدني يردع الطلبة الاخرين عن ممارسة سلوكات خاطئة .					
العقـــاب البدني يشجع الطلبة عـــلى القيـــام بممارســـــات إيجابية .					
يجـــب استخدام العقاب البدني بحق الطلبة ضعيفي التحصيل الدراسي .					
لا اشعر بحرج عند معاقبة أي طالب يستحق العقاب .					
اشـــعر بحـــرج عـــند معاقبة الطـــالب إذا بـــلغ مرحـــلة الشبـــاب .					
اشـــعر بحـــرج عـــند معاقبة الطالب الذي يبذل جهدا ولكن لا يحرز علامة النجاح .					
اشـــعر بحـــرج عند ممارسة العقـــاب البدني بحق الطالب المريض .					
اشعر بحرج عند معاقبة طالب بدنيا إذا كان هناك مشاكل بين اسرتي واسرته .					

الفقـــرات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي	أعارض	أعارض بشدة
اشـــعر بحـــرج في ممارسة العقــاب الــبدني بحق طالب سلوكه سيء حتى في بيته.					
أرى أن هيبـــتي كمعلم تضيع إذا لم استخدم العقاب البدني.					
اشعر بنشـــوة خلال ممارستي للعقاب البدني.					
العقــاب الــبدني يــزيد من التحصـــيل الدراســـي لـــدى الطالب.					
عــدم كفايـــة الفـــترة الزمنية للحصة يشكل دافعا لاستخدام المعلم العقاب البدني.					
المــدرس الـــذي لا يســـتخدم الوســـائل التعليمية في الصف يستخدم اسلوب العقاب البدني اكـــثر مـــن المعـــلم الـــذي يستخدمها.					
اشـــراك المعـــلم للطلاب في مناقشـــة الدرس والاهتمام بهم يقـــلل مـــن استخدامه للعقاب البدني.					
عـــندما اعـــاقب طالبا اتذكر كيـــف عوقبت عندما كنت في المدرسة .					

ثالثاً : بين يديك (١٥) أسلوباً من أساليب العقاب البدني ، رتب هذه الأساليب (١-١٥) تبعاً لأولوية استخدامك لها •

مثال : إذا اعتبرت أن الضرب على رؤوس الأصابع ، هو أكثر أسلوب استخدمه وله الأولوية عند أضع له رقم (١) في الخانة المقابلة وهكذا إلى أن أصل إلى الأسلوب الأخير •

الرقم	أسلوب أو شكل العقاب البدني	ترتيبه حسب أولوية استخدامك له
١-	الضرب بالعصا على الكفين •	
٢-	الضرب بالعصا على ظهر اليدين •	
٣-	الضرب بالعصا على المؤخرة •	
٤-	الضرب بالعصا على القدمين (فلقة) •	
٥-	الضرب باليد على الوجه (الصفع) •	
٦-	الضرب بقبضة اليد على الرأس •	
٧-	الضرب بقبضة اليد على أجزاء أخرى من الجسم •	
٨-	شد الشعر •	
٩-	فرك الأذن •	
١٠-	الركل بالقدم •	
١١-	الضرب بأداة حادة	
١٢-	الضرب على رؤوس الأصابع •	
١٣-	الوقوف في الصف ورفع اليدين •	
١٤-	الضرب بحافة الكف على البطن والخاصرة •	
١٥-	لوي اليدين •	

رابعاً : بين يديك (٢١) بديلاً للعقـــاب البدنـــي ، رتب هذه البدائل من (١-٢١) تبعاً لأولوية استخدامك لها ٠

مثال : إذا كنت ترى أن البديل (إعطاء واجبات يومية) هو البديل الأول فعليك أن تضع رقم (١) في الخانة المقابلة وهكذا ٠

الرقم	البدائـــــل	ترتيبها حسب أولويات استخدامك لها
١-	خصم علامات ٠	
٢-	تكليف الطالب بالقيام بمهمات إضافية ٠	
٣-	طرد الطالب من الصف ٠	
٤-	حـــرمان الطالب من الأنشطــــة المحببـــة له (فن ، رياضة ، ...الخ) ٠	
٥-	نقل تأديبي ٠	
٦-	حجــز الطـــالب فـــي الصـــف بعد مغادرة زملائـــه ٠	
٧-	الإهمال ٠	
٨-	عدم التعزيز ٠	
٩-	التوبيخ أمام الصف ٠	
١٠-	مراجعة الطالب على انفراد وإفهامه مسلكه الخاطئ ٠	
١١-	إرسال الطالب إلى مدير المدرسة ٠	
١٢-	الحرمان من الاستراحة ٠	
١٣-	إرسال الطالب للمرشد النفسي ٠	
١٤-	إعطاء الطالب واجبات بيتية ٠	
١٥-	دورات توعيـــة عن السلوك الحسن والسيء للتلاميذ ٠	

١٦-	دورات تدريبية للمعلمين عن المشكلات الصفية ،	
١٧-	الاتصال بأهل الطالب وإبلاغهم عن مخالفته ،	
١٨-	تنمية الأسلوب الديمقراطي داخل الصف ،	
١٩-	تنمية الشخصية القيادية للطلبة ،	
٢٠-	اشراك الطلبة في حل مشكلات سلوكية عند الزملاء ،	
٢١-	إعداد مسرحيات تقوم بشخصية حالات سلوكية وإظهار مخاطرها وكيفية حلها ،	

خامساً : بين يديك (١١) فائدة متوقعة للعقاب البدني ، رتب هذه الفوائد من (١-١١) تبعاً لأولويتها :-

الرقم	الفوائد المتوقعة من العقاب البدني	الترتيب حسب الأولوية من وجهة نظرك
١-	احترام التلميذ للمعلم ،	
٢-	الالتزام بالنظام المدرسي ،	
٣-	ردع الطلبة اللامبالين ،	
٤-	شعور الطلبة بالمسئولية ،	
٥-	قيام الطلبة بواجبهم المدرسي ،	
٦-	يسهل سير العملية التربوية ،	
٧-	يمنع انحراف الطلبة ،	
٨-	يصحح المسلكيات الخاطئة للطلبة ،	
٩-	عدم التمادي بالخطأ ،	

-١٠	الابتعاد عن الأخطاء السلوكية الكبيرة أو الخطيرة .	
-١١	خلق المواطن الصالح .	

سادساً : بين يديك (١٣) ضرراً متوقعاً حدوثه نتيجة العقاب البدني ، رتب هذه الأضرار من (١-١٣) تبعاً لدرجة الضرر الناجم :-

الرقم	الأضرار الناجمة عن العقاب البدني	ترتيب الأضرار الناجمة تبعاً لدرجة الضرر من وجهة نظرك
-١	تولد عقد نفسية عند الطلبة .	
-٢	كراهية الطلبة للمدرسة والدراسة .	
-٣	ترك المدرسة والحرمان من التعليم .	
-٤	التسبب في جروح أو عاهات دائمة وربما في الموت .	
-٥	حدوث مشاكل بين الأهل والمعلم .	
-٦	الشعور بأن المدرسة هي سجن مما يؤدي إلى الملل وعدم الانتباه إلى المعلم .	
-٧	خلق حالة إحباط عند الطلبة تسيء إلى العلاقة بين الطالب والمعلم وتزيد الأحقاد والكره بينهما .	
-٨	يتعود الطالب الحالة العدوانية في التنفيس عن نفسه .	
-٩	يؤدي إلى تعطيل الحواس أو موتها أحياناً .	
-١٠	الإنطوائية	
-١١	تعلم الذنب والخديعة والمكر .	

١٢-	تخـلق حالـــة استهتار لدى الطالب وتزيد من عناده وبلادته ،	
١٣-	إتلاف أملاك المدرسة كردة فعل ،	

ثانياً :- المقابلـــــة :-

هــي استبانة شفوية يقوم فيها الباحث بجمع معلومات شفوية من المستقصى منه ويتولى الباحث تعبئة هذه الإستبانه وهذه الإستبانه تمكن الباحث من دراسة وفهم الـتغيرات النفسـية للمستقصـى مـنه وكـذا التعرف على مدى انفعاله وتأثره بالمعلومات التي يقدمها.

هـذا ويلاحـظ عزيـزي الباحـث أننـا نفضـل أسلـوب المقابلة في الحالات التالية :-

١- في الشركات التي تتميز بقلة عدد العاملين بها.

٢- في حالة التعامل مع أفراد لا يجيدون القراءة والكتابة.

٣- فـي حالـة الرغـبة فـي مـراجعة إجابات المستقصى منهم مع رؤسائهم المباشرين.

٤- في حالة رفض المستقصى منهم الإدلاء بآرائهم كتابتاً .

٥- حيـنما يتطـلب الحصول على المعلومات وجود علاقات شخصية قوية مع المستقصى منهم .

٦- حين يكون هدف البحث الوصف الكيفي بدلاً من الوصف الكمي أو الرقمي.

٧- فـي حالـة الـتعامل مـع كبار الموظفين الذين يحتاجون إلى من يشعرهم بأهميتهم ويقدرهم.

<u>أنواع المقابـلات :-</u>

هناك أنواع متعددة من المقابلات ولكن ما نحن في احتياج إلى التعرف عليه هو الأنواع التالية :-

١- المقابلة التمهيدية ←——— وهي التي تستخدم في بداية البحث.

٢- المقابلة الرئيسة ←وهي التي تستخدم في صلب البحث بهدف جمع البيانات المطلوبة.

٣- المقابلة المتعمقة ← وهي تتم في نهاية البحث بغرض التعرف على الأسباب الخاصة بسلوك معين.

٤- المقابلة الفردية ← وهي التي يقوم بها الباحث وحده.

٥- المقابلة الجماعية ←وهي التي يكون القائم بها أكثر من شخصين.

٦- المقابلة المقننة ← وهي التي تحدد فيها عناصر المقابلة وكذا الظروف المحيطة بموقعها تحديداً دقيقاً.

٧- المقابلة غير المقننة ←وهي تستخدم في المرحلة الاستطلاعية بهدف التعرف على الأبعاد والجوانب التي يتناولها البحث.

<u>خطوات إجراء المقابلة :-</u>

<u>أ- الإعداد للمقابلة ويتم ذلك وفقاً للخطوات التالية :-</u>

<u>١- تحديد أهداف المقابلة :-</u>

وهنا يجب على الباحث أن يحدد طبيعة ونوعية المعلومات التي يحتاج إليها.

<u>٢- تحديد أسئلة المقابلة :-</u>

حيث يتم تحويل الهدف – كما سبق شرح ذلك عند الحديث عن الإستبانه – إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تغطي جوانب المشكلة المبحوثة.

<u>٣- تحديد الأفراد الذين يتم مقابلتهم :-</u>

أي تحديد مفردات العينة الخاضعة للدراسة ويشترط في تلك المفردات أن تكون لديها الرغبة والقدرة على إعطاء المعلومات المطلوبة.

<u>٤- تحديد مكان وزمان المقابلة :-</u>

حيث يشترط أن يكون المكان والزمان مناسبين بالنسبة للمستقصى منهم.

ب- تنفيذ المقابلة ويستلزم ذلك ما يلي:-

١- **التدريب على إجراء المقابلة :-**

وهـــنا يتم اختيار عينة صغيرة جداً من الأصدقاء حيث تجرى معهم مقابلات تجريـــبية بهـــدف التعرف على مدى سهولة الأسئلة ودقتها في الوصول إلى الهدف وكذا اختبار قدرة الباحث على إقامة جو ودي في المقابلة ومدى قدرته كذلـــك على إلقاء الأسئلة والإصغاء وتشجيع المستقصى منهم على الاستمرار في الإجابات.

٢- التنفيذ الفعلي للمقابلة :-

وهنا يجب مراعاة ما يلي:-

١- البدء بحديث شيق غير متكلف ثم التقدم التدريجي نحو أهداف المقابلة .
٢- الـــبدء بمناقشة الموضوعات المحايدة ذات الطابع غير الانفعالي ثم التدرج إلى الأسئلة ذات الطابع الانفعالي الخاص.
٣- يعـــطى المستقصى منهم الوقت الكافي لتقديم إجاباتهم مع الإصغاء الكامل لهم وعدم مقاطعتهم .
٤- لا يجوز إحراج المستقصى منهم أو توجيه أسئلة هجوميـــة إليهم .
٥- لا يجـــوز أن يـــبدى الـــباحث أي تصرف يظهر دهشته لسماع معلومات معينة.
٦- بيـــن الحيـــن والحين يجب أن يوجه الباحث المستقصى منه نحو الالتزام بالسؤال وحصر الحديث في المجال الذي يريده الباحث.

ج- تسجيل المقابلة :-

وهنا يجب مراعاة ما يلي:-

١- عـــدم الاستغراق في الكتابة أمام المستقصى منه لأن ذلك يربكه ويجعله حذراً من الاستمرار في الحديث.
٢- لا يجوز ترك التسجيل حتى نهاية المقابلة.

٣- يفضل أن يستخدم الباحث أجهزة التسجيل الصوتي بشرط موافقة المستقصى منه على ذلك.

٤- يجب أن يحذر الباحث من الأخطاء التالية :

أ- أخطاء التسلسل في ذكر الوقائع كما أوردها المستقصى منه .

ب- أخطاء الإضافة أو الحذف لما قد يتذكره الباحث من معلومات .

ج- أخطاء إبدال معاني بعض الكلمات التي ترد على لسان المستقصى منه.

د- أخطاء المبالغة في تقدير أهمية المعلومات .

وفيمـــا يــلي نموذجــاً لقائمة مقترحة لاستخدامها عند مقابلة للعمل في وظيفة مندوب مبيعات :-[1]

قائمة مقترحة لاستخدامها
عند مقابلة المتقدمين للعمل في المبيعات

الاسم ______________________ التاريخ ____________________

الوظيفة المتقدم إليها ____

تمت المقابلة بواسطة ________________ الوقت ______________

تعليمـــــات

١- يجــب دراســـة طلب الالتحاق قبل كل مقابلة حيث هناك إجابات لما قد تقدمه من أسئلة ، ينبغي إلقاء نظرة شاملة على هذه القائمة لتحديد النواحي التي تستفسر عنها باهتمام أكثر .

٢- لــتكن صديقاً لمقدم الطلب ، قدم له سيجارة ، تكلم معه بطريق ودي عن الهوايات والنادي والمدرسة الخ .

٣- ابدأ كل سؤال بما يلي : من ، ماذا ، أين ، لماذا ، متى ، كيف ، حيث يتطلب هذا النوع من الأسئلة إجابات كاملة .

٤- احـــذر الــتحيز ولا تحـــاول ترسيب رجل ممتــاز ، لا لسبب إلا لأنه يخالفك في الرأي .

٥- يقاس كل عامل على أساس الحقائق التي جمعتها أثناء المقابلة ، رتب العوامل كما يلي :-

---

[1] عبد الفتـــاح محمد يوســـف – محسن على الكتبي – بحوث التسويـــق – مكتبـــة الجلاء الحديثة – بور سعيد – ص ص ٣٥١-٣٦١ .

١- ممتاز .　　　　٢- مؤهل بدرجة عالية ويكن غير ممتاز .

٣- جيد .　　　　٤- مقبول

٥- ضعيف

٦- عند الانتهاء من هذه القائمة اكتب رأيك بصفة عامة .

٧- يتم ملأ هذه القائمة أثناء المقابلة وتكمل فور انتهاء المقابلة ، وكطريق للتعارف يمكن أن تبادر المتقدم بقولك :-

" هناك نقاط عديدة أريد أن أتأكد منها أثناء حديثنا ، وأني على يقين من أنك لا تمانع في سؤالي للتحقق من تأشيري عليها في القائمة أثناء المقابلة ، أو إذا كتبت بعض الملاحظات " .

(١) <u>الاستقرار</u> :-	نعم	لا
أ- هل ظل في العمل مدة كافية من الوقت ؟ ب- هل ركز على نشاط معين وبرع فيه أثناء فترة التحاقه بالمدرسة ؟ ج- هل ظل في مدرسة أو كلية واحدة ؟ د- هل أقام في نفس محل السكن فترة كافية من الوقت ؟ ه- هل ما زال باقياً على هواياته ومصالحه الاجتماعية ؟ و- هل ما زال متزوجاً ؟		

- إذا كانت الإجابة أو الإجابات على أي من الأسئلة عالية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم　　☐ لا　　☐ مشكوك فيها

- <u>الملاحظات</u> :
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(٢) النشاط :-	نعم	لا
أ- هل عمل بانتظام وأحرز تقدماً في عمله ؟		
ب- هل تمت ترقيته وحصل على علاوات ؟		
ج- هل اختار الأعمال الصعبة ؟		
د- هل أظهر روح المبادأة في أعماله السابقة ؟		
ه- هل حصل على درجـــات فوق المتوسط بالمدرسة ؟		
و- هل بدأ حياته العملية في سن مبكرة أو اشترك في نشاط بناء ؟		

- إذا كانت الإجابة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟ ☐
  نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها
- الملاحظات :-
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(٣) المثابرة :-	نعم	لا
أ- هل توقف في دراسته عند حد معين أم تخرج فعلاً ؟		
ب- هل كان يستمر في العمل إذا كان شاقاً ؟		
ج- هل لديه الحماس بالنسبة للوظيفة الجديدة ؟		
د- هل أتم أية دراسات ليلية أو بالمراسلة ؟		

- إذا كـــانت الإجابـــة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها

- **الملاحظات :-**
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(٤) **الولاء :-**	نعم	لا
أ- هــل يــتذكر بالحسنة أصحاب العمل السابقين وزوجته وعائلته والهيئات التي ينتمي إليها ؟		
ب- هل يتعالى على الغير ؟		
ج- هــل اعــتاد الاضطلاع بما يفوق الواجب في مساعدة أصدقائه وأقاربه والمجتمع وزملائه في العمل وصاحب العمل ؟		

- إذا كـــانت الإجابـــة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها

- **الملاحظات :-**
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(٥) القدرة على مسايرة الغير :-	نعم	لا
أ- هل كان سلوكه طيباً مع الغير في أعماله السابقة ؟ ب- هل كان يحب الناس الذي عمل معهم ؟ ج- هل نجح أكثر في الأعمال التي تطلبت اشتراكه مع الغير ؟ د- هل يجب الألعاب الرياضية الجماعية ؟ هـ- هل هناك علاقة طيبة بينه وبين عائلته ؟ و- من واقع السجلات الدراسية هل كانت علاقته بأساتذته وزملائه على ما يرام ؟		

- إذا كانت الإجابة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها

- **الملاحظات :-**
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(٦) الاعتماد على النفس :-	نعم	لا
أ- هل نجح في الالتحاق بالوظائف السابقة بدون مساعدة الغير ؟ ب- هل استطاع الاعتماد على نفس في سن مبكرة ؟ ج- هل قبل المسئولية المالية تجاه عائلته ؟ د- هل قام بتمويل دراسته العالية ؟ وما هي النسبة المئوية ؟		

هـ- هي يميل إلى الأعمال التي تطلب الاعتماد على النفس ؟		

- إذا كانت الإجابة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها

- **<u>الملاحظات :-</u>**
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(٧) **<u>القيـــادة</u>** :-	نعم	لا
أ- هل عمل مشرفاً في أعماله السابق ؟ ب- هل أحب عمله كمشرف ؟ ج- هل أحرز مراكز قيادية في النشاط الاجتماعي ، الديني ؟ د- هل هو سيد منزله ؟ هـ- هل استطاع أثناء طفولته السيطرة على أقرانه ؟		

- إذا كانت الإجابة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها

- **<u>الملاحظات :-</u>**
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

(٨) الدوافــع :-

تعـليمات : الأسـئلة مجـرد مقترحات ولست ملزماً باستخدامها جميعاً ويفضل مراجعة الأسئلة التي تنوي استخدامها على أم تصيغها بأسلوبك ٠

أ- الحاجة إلى الضمان الاقتصادي :-

١- ما هو المبلغ الذي تريد تحقيقه في ٥ أعوام ؟ في ١٠ أعوام ؟

٢- أي نــوع مــن المســاكن تفضل المعيشة فيه ؟ كيف يختلف سكنك الحالي عن السكن الذي تأمل فيه ؟

ب- الحاجة إلى التقدير من الغير :-

١- هل تعتقد أن وظيفة المبيعات لها أهمية اجتماعية ؟ لماذا ؟

٢- كيف ترد على القول بأن رجل البيع رجل متطفل ٠

٣- كيف توفر لك وظيفة المبيعات رضاءً شخصياً ٠

٤- هل تعتقد أن وظيفة المبيعات ، تعد لشغل وظيفة في الإدارة العليا ٠

٥- هــل تعتقد أن وظيفة المبيعات ، أكثر من أي عامل آخر ، مسئولة عن ارتفاع مستوى المعيشة ؟ لماذا ؟

ج- الحاجة إلى الفهم :-

١- ما هي الناحية التي تريد أن تعرف عنها كثر في المبيعات ٠

٢- هل تعتقد أن إدارة المبيعات هي الجهة التي تساعدك على تعلم العمل ؟ لماذا ؟

٣- مــا الذي تستطيع الشركة أن تقدمه لك لكي تساعدك على تنميتك ، وتقدمك في العمل ؟

د- الحاجة إلى التفوق :-

١- ما هو اسمى طلب لك الشهرة ؟
٢- ما الوظيفة التي تفضلها أكثر ؟ لماذا ؟
٣- إذا أتيح لك الاختيار ، من تحب أن تكون ؟
٤- ما رأيك في عادة منح البقشيش ؟
٥- ما هو الحدث الذي قمت به في حياتك ، ورضيت عنه كثيراً ؟

هـ- الحاجة إلى تحقيق شيء :-

١- ما هو التدريب الذي حصلت عليه لتزيد من فرص نجاحك ؟
٢- ما هو الشيء الذي تتمناه في حياتك ؟
٣- ما هي الكتب والمجلات التي اعتدت قراءتها ؟ لماذا ؟
٤- ماذا تفعل عادة في عطلة نهاية الأسبوع ؟
٥- لماذا تعتقد أن قيامك بالبيع لشركتنا يتيح لك الفرصة التي تبحث عنها ؟

و- الحاجة إلى التحصيل :-

١- أي من هواياتك تتمتع بها أكثر ؟ لماذا ؟
٢- ما هو الشيء الوحيد الذي تتمناه وليس متاحاً لك الآن ؟
٣- هل تعتقد أنك ستحصل على كل شيء تريده ؟ وفي حالة النفي ، لماذا ؟
٤- يعتقد بعض الناس أن الدنيا مدينة لهم بتوفير سبل العيش ، ما رأيك في هذه الفلسفة ؟

ز- الحاجة إلى الخدمة :-

١- هل خدمت في مشروع خيري ؟ هل أعجبك العمل ؟ لماذا ؟
٢- ما هي الخبرات التي جنيتها من القوات المسلحة ؟
٣- هل أدليت بصوتك في الانتخابات الأخيرة ؟ هل تعتقد أن التصويت واجب كل مواطن ؟

٤- أي عمل من أعمالك السابقة تفضله أكثر من غيره ولماذا ؟

٥- إذا توافر لك المال والفراغ بغير حدود فماذا تفعل ؟

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

٩- سجل المبيعات :-

العبارة	نعم	لا
أ- ما هي الخبرة التي اكتسبها في المبيعات ؟		
ب- ما هي المنتجات التي قمت ببيعها ؟		
ج- ما هي نسبة الزيادة المئوية في المبيعات التي حققتها في منطقتك ؟		
د- ماذا تفعل في يوم عادي من أيام عملك الحالي ؟		
ه- كم زيادة تقوم بها في الأسبوع ؟		
و- ما هي النسبة المئوية للزيارات التي تلقى استجابة ؟		
ز- مـــا هي النسبة المئوية للزيارات التي تؤدي إلى أوامر شراء ؟		
ح- هل تعتقد بأنك تقوم بزيارات كثيرة أو قليلة ؟		

١٠- الصفات العقلية :-

العبارة	نعم	لا
أ- هل هو حقاً ذكي ؟		
ب- هل يمكن تنميته إلى وظيفة أعلى ؟		

- إذا كـانت الإجابـة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها

- **الملاحظات :-**
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

١١- **الصفات الشخصية :-**

العبارة	نعم	لا
أ- هل يترك مظهره أثراً في نفسك ؟		
ب- هل يمكن احتماله ؟		
ج- هـل تعـتقد أن لديه الاتزان والشخصية والمظهر مما يساعده في العمل بنجاح بالشركة ؟		
د- هل هو مجرد محدث لبـق ؟ أم أنه رجل عمل فعلاً ؟		

- إذا كـانت الإجابة أو الإجابات على أي من الأسئلة علية بالنفي هل الأسباب مقبولة ؟

☐ نعم ☐ لا ☐ مشكوك فيها

- **الملاحظات :-**
-
-

التقدير	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)

القـــــرار :-

١- هل توصى باختياره ؟

☐ نعم ☐ لا

٢- حدد السبب في حالة القبول أو الرفض

السبب :-

ثالثاً :- الملاحظـــة :-

يلاحـــظ أنه إذا كانت المقابلات والاستبيانات تستنبط الاستجابات من الناس إلا أنـــه من الممكن جمع البيانات دون طرح أي أسئلة على المستقصى منهم وذلك مـــن خلال مراقبة سلوكهم ولاسيما أن هناك بعض الظواهر والموضوعات لا يـــتمكن الـــباحث من دراستها عن طريق الاستبيانات أو المقابلات مثل دراسة الـــتقاليد والعـــادات الاجـــتماعية ... وهنا يتم اللجوء إلى أسلوب الملاحظة ... ونحـــن نقصـــد بالملاحظـــة هي عملية مراقبة أو مشاهدة لمجموعة المتغيرات المتعلقة بالمشكلات تحت الدراسة ومتابعة اتجاهها بقصد التفسير وتحديد العلاقة بين تلك المتغيرات .

أنواع الملاحظة

هـــناك عـــدة أنـــواع للملاحظـــة بحسب الأســـاس الذي يعتمد للتصنيف ومن هذه الأنواع :-

١- الملاحظة المباشرة :-

وهنا يقوم الباحث بملاحظة سلوك معين من خلال الاتصال المباشر بالمتغيرات التي يتم دراستها .

٢- الملاحظة غير المباشرة :-

وتـــتم مـــن خـــلال إطلاع الباحث على السجلات والتقارير والمذكرات التي أعدت بمعرفة الآخرين.

٣- الملاحظة البسيطة (غير المحددة) :-

حيـــث تـــتم مشـــاهدة ظاهرة معينة دون أن يكون لدى الباحث إدراك كامل لنوعية السلوك الذي سيخضع للملاحظة .

٤- الملاحظة المنظمة (المحددة) :-

وهنا يكون لدى الباحث فكرة كاملة عن المشكلات التي يريد جمع بيانات عنها .

٥- ملاحظة بدون مشاركة :-

وهنا يقتصر دور الباحث على المراقبة فقط لأحداث الظاهرة دون أن يشارك أفرادها في الدور الذي يقومون به .

٦- ملاحظة المشاركة :-

حيث نجد أن الباحث يعيش الحدث نفسه ويكون عضواً في الجماعة التي يلاحظها .

الشروط الواجب توافرها لنجاح الملاحظة :-

١- أن يكون لدى الباحث فكرة مسبقة عن السلوك أو الظواهر التي سيقوم بملاحظتها .

٢- أن يحدد الباحث بدقة كاملة السلوك أو الظواهر الأساسية التي سيقوم بملاحظتها .

٣- أن يحدد الباحث مسبقاً الوسيلة المناسبة لتسجيل المشاهدات التي يلاحظها .

٤- القيام بالملاحظة بعناية كبيرة لأن بعض الأمور قد تبدو بسيطة ولكن لها أهمية كبيرة في مجريات الظاهرة محل الدراسة .

إجراءات الملاحظة :-

١- ضرورة تحديد مجال الملاحظة وبيان مكانها وزمانها وفقاً لأهداف الدراسة .

٢- إعداد بطاقة خاصة بالملاحظة يتم تسجيل كافة المعلومات التي يتم ملاحظتها عليها أولاً بال .

٣- ضرورة إعادة الملاحظة أكثر من مرة وعلى فترات متباعدة وذلك بقصد التأكد من صدق الملاحظة.

(١٦)

العـــينـــــات

قــبل أن نخـــوض بك عزيزي الباحث في موضوع العينات يجب أن نتعرف سوياً على أهم المصطلحات المستخدمة في هذا المجال .

المصطلحات المستخدمة :-

١- مجتمع البحث :-

هو جميع الأفــراد أو الأحداث أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث . بمعــنى أنــنا إذا ما رغبنا في دراسة مشكلات الطلاب الجامعيون في الأردن فإن مجــتمع البحث هنا هو طلاب الجامعات المختلفة في الأردن ... وإذا ما رغبنا في دراســة مشكلات المرأة العاملة بالقطاع الصناعي المصري فإن مجتمع البحث هنا هو المرأة العاملة بجميع وحدات القطاع الصناعي المصري في مختلف محافظات مصر وهكذا .

٢- إطار مجتمع البحث :-

هــو ذلــك الســجل الذي يحتوي على جميع مفردات المجتمع مثل كشوف طلاب جامعة الزيتونة الأردنية إذا كان جميع هؤلاء الطلاب سيخضعون للدراسة .

٣- المفردة :-

هي أحد المشاهدات أو عناصر المجتمع والتي تم اختيارها ضمن العينة .

٤- العنصر :-

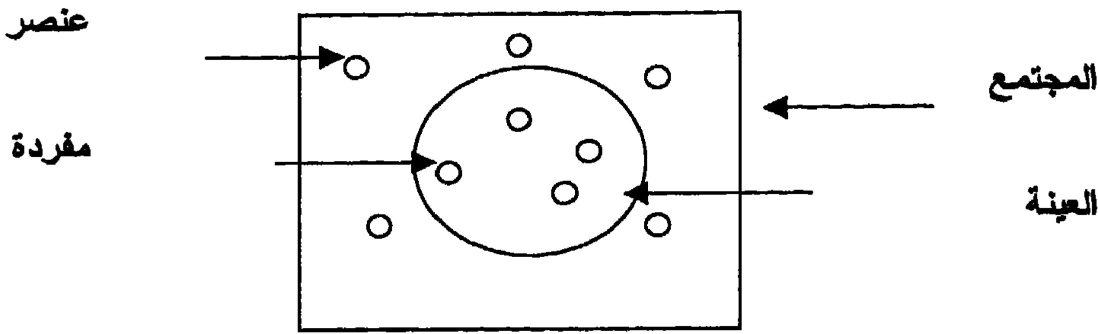
هو أحد مشاهدات مجتمع الدراسة الأصلي .

والآن لاحــظ

الحدث(*) أو المشاهدة ← داخل المجتمع تسمى عنصر
↙ داخل العينة تسمى مفردة

إذن كل مفردة هي عنصر

وليس بالضرورة أن يكون كل عنصر مفردة والرسم التالي يوضح ذلك :-



إذن هنالك احتمال أن بعض العناصر تدخل داخل إطار العينة وبالتالي تسمى مفردات أما البعض الآخر فلا يدخل ضمن إطار العينة وبالتالي يسمى عناصر ٠

٥- العينــــة :-

هــي إذن جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي ٠

٦- المعاينة :-

هــي عملية اختيار عدد كاف من عناصر المجتمع بحيث يتمكن الباحث من خلال دراسة العينة وفهم خصائصها تعميم هذه الخصائص على جميع عناصر المجتمع ٠

إذن المعاينة = الاختيار

(*) يقصد بالحدث فئة جزئية من المجتمع أو العينة ٠

٧- **وحدة المعاينة :-**

هـــي كل مفردة أو مشاهدة من مفردات العينة الخاضعة للدارسة أي أنها العنصر المستقل الذي يتكون منه العينة بعد تواحده وتفاعله مع العناصر الأخرى التي تشكل العينة ،

٨- **طريقة الحصر الشامل (المسح الشامل) :-**

هي عملية جمع البيانات من جميع عناصر المجتمع ،

٩- **تصميم العينة :-**

هـــو اتخاذ قرارات مسبقة أي قبل ظهور المواقف التي ستطبق فيها هذه القرارات وتتمثل هذه القرارات في نوعين رئيسين هما :-

أ- **اختيار عينة احتمالية ،**

ب- **اختيار عينة غير احتمالية ،**

ويعتمد تصميم العينة أي اختيـــار العينـــة الاحتماليـــة أو غير الاحتماليـــة على ما يلي :-

١- موضوع البحث الذي يزمع الباحث القيام به ،
٢- درجة دقة المعلومات التي يرغبها الباحث في بحثه .
٣- الإمكانيات المادية والبشرية والزمنية المسيرة للباحث ،
٤- مـــدى التجانس أو الاختلاف في الصفات الديمغرافية والاجتماعية والمادية والحضارية التي يهتم بها الباحث ،

١٠- **تعميم النتائج :-**

كـــلما كـــانت العيـــنة ممثلة للمجتمع تمثيلاً صحيحاً كلما كانت النتائج أكثر قبولاً للتعميم بمعنى أن تعميم النتائـــج يستلـــزم أن تكون قيمة المتوسط الحسابي للعينة ($\bar{X}$) يقع في مدى قريب من المتوسط الحسابي للمجتمع (U) ،

١١- <u>الرموز المستخدمة :-</u>

حجم العينة يرمز له بالرمز (n)

قيمة المتوسط الحسابي للعينة ($\bar{X}$)

قيمة المتوسط الحسابي للمجتمع (U) (يطلق عليها اسم (ميو)

الانحراف المعياري للعينة (S)

الانحراف المعياري للمجتمع (σ) (يطلق عليها اسم سكما)

إذن ←—— معلمات المجتمع(*) (U ، σ ، $\sigma^{٢}$)

و ←—— إحصاءات(**) العينة ($\bar{X}$ ، S ، $S^{٢}$)

<u>إذن التعميم يستلزم أن تكون</u>

إحصاءات العينة ($S^{٢}$ ، S ، $\bar{X}$) قريبة من معلمات المجتمع ($\sigma^{٢}$ ، σ ، u) .

١٢- <u>حجم العينة :-</u>

هو عدد المفردات أو المشاهدات التي تتكون منها العينة .

١٣- <u>المجتمع المتصل :-</u>

وهــو المجتمع الذي تكون عناصره غير قابلة للعدد مثل مجتمع مخزون الأردن من الفوسفات .

١٤- <u>المجتمع المنفصل :-</u>

وهو المجتمع الذي تكون عناصره قابلة للعدد مثل مجتمع السكان السعودي .

١٥- <u>المجتمع المحدود :-</u>

هو المجتمع الذي يمكن حصر عناصره مثل تعداد طلاب جامعة الزيتونة .

(*) المعلمة هي قيمة رقمية تصف خاصية معينة تعود للمجتمع الإحصائي وعادة ما يعبر عنها بحرف لاتيني كبير .

(**) الإحصاءة هي قيمة رقمية تصف خاصية معينة تعود للعينة ويعبر عنها بحروف إنجليزية .

١٦- <u>المجتمع الغير محدود :-</u>

هـــو المجـــتمع الـــذي لا يمكن حصر عناصره مثـــل مجتمع الطيور أو مجتمع الأسماك ٠

<u>لماذا نختار العينات ... ؟</u>

يتم التعامل مع العينات بديلاً عن المجتمع للأسباب التالية :-

١- عـــدم إمكانيـــة إجـــراء الدراسة على كافة عناصر المجتمع الأصلي كما في حالة اختيار مدى جودة طلقات الرصاص مثلاً فاختبار الجودة هنا يعني تجربة كل طلقة وهذا أمر محال لأن إخضاع الطلقة للتجربة معناه نهاية العمر الاستعمالي لها ٠

٢- عـــدم إمكانيـــة حصر جميع عناصر المجتمع وذلك في حالة رغبة الباحثين على إجـــراء الـــتجارب عـــلى بعض أنواع أسماك البحر الأحمر مثلاً فنحن لا نستطيع حصر كافة عناصر هذا النوع من الأسماك الموجودة بالبحر ٠

٣- وجود درجة عالية من التجانس بين جميع عناصر المجتمع كما هو الحال مثلاً في فحص دم الإنسان فإن عينة من هذا الدم سوف تمثل كامل دم الإنسان ٠

٤- ارتفـــاع عنصـــر الـــتكاليف والوقت والجهد الذي يتطلبه دراسة جميع عناصر المجتمع ٠

أنواع العينات (تصاميم المعاينة) :-

تنقسم العينات بصفة عامة إلى قسمين رئيسيين :-

<u>أولاً :- العينات الاحتمالية :-</u>

وهنا نجد أن الباحث يعتمد على العشوائية ونظريات الاحتمالات لاختيار مفردات العينة ويشترط هنا :-

١- أن تكون لكل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متكافئة لدخول كمفردة من مفردات العينة ٠

٢- أن يكون حجم العينة كافياً فكلما زادت عدد مفردات العينة المسحوبة زادت الدقة في الحكم على المجتمع موضوع البحث •

ويتميز هذا النوع بما يلي :-

١- يمكن الباحث من التحكم في حجم الخطأ الناتج من المعاينة •
٢- إن معـالم المجتمع يمكن تقديرها بدقة أما عن طريق الاسترشاد بالدراسات السـابقة عـن ظواهر ذات الصلة بالظاهرة موضوع البحث أو عن طريق الدراسات الاستطلاعية للمجتمع •
٣- يعطى هذا النوع نتائج أفضل وأكثر دقة وأقل تحيزاً •

أنوع العينات الاحتمالية :-

١- العينة العشوائية[*] البسيطة :-

هي تلك العينة التي يكون فيها لكل عنصر من عناصر المجتمع فرصة متكافئة مع بقية عناصر المجتمع للظهور في العينة • أي أن الوحدات المكونة لمجتمع الدراسة تعامل كلها باحتمال متساوي ولا تعطى أي منها أي نوع من الترجيح •

- وهـذه العينة تحقق لجميع مفرداتها في المجتمع نفس الفرص في الاختيار فاختيار عيـنة عشـوائية بسيطة مكونة من (٥٠) خمسين فرداً من المجتمع مكون من (١٠٠٠) شـخص تكون فرصـة الظهـور لكل عنصر من عناصر المجتمع احتمـال مساوي ٥% ($\frac{٥٠}{١٠٠٠}$ = ٠,٠٥) للدخول كمفردة في العينة •

ويتم اختيار مفردات العينة هنا اعتماداً على طريقة للسحب العشوائي :-

أ- السحب مع الإعادة حيث يتم إعادة البطاقة التي تم سحبها مرة أخرى إلى المجتمع •
ب- السحب مع عدم الإعادة وهنا لا يتم إعادة البطاقة التي تم سحبها •

---

[*] تعني العشوائية إعطاء فرص متكافئة لجميع عناصر المجتمع عند الاختيار •

فمــثلاً إذا أردنـــا اخــتيار عيــنة مكونة من عشرة أفراد من مجتمع أعضاء هيئة الــتدريس بكلية الاقتصاد قسم إدارة الأعمال والبالغ عددهم خمسة وعشرون عضواً فإننا نقــوم بإعطاء كل عضو من أعضاء هيئة التدريس رقماً من (١) إلى (٢٥) ثم نضع هذه الأرقــام داخل صندوق ونبدأ في عليمة السحب فإذا ظهر عضو هيئة التدريس رقم (١٥) فيكــون هــو المفــردة الأولى للعينة فيتم كتابة اسمه ثم إعادة الرقـــم مرة أخرى إلى الصــندوق حيث يكون احتمال ظهوره (٢٥/١) ويتم السحب مرة أخرى فإذا سحبنا نفس الــرقم (١٥) فلا يتم تسجيله أما إذا سحبنا رقم آخر (٢٠) فيتم تسجيله وإعادة الرقم مرة أخــرى إلى الصــندوق ويكون احتمال ظهوره (٢٥/١) هذا في حالة إذا ما اتبعنا طريقة الســحب مــع الإعادة أما إذا ما اتبعنا طريقة السحب مع عدم الإعادة فإن احتمال ظهور الــرقم (١٥) ســيكون (٢٥/١) أما احتمال ظهور الرقم (٢٠) سيكون (٢٤/١) واحتمال ظهــور المفردة الثالثة سيكون (٢٣/١) والرابعة (٢٢/١) وهكذا نظراً لأن مجتمع البحث سوف يظل يتناقص تدريجياً نتيجة عدم إعادة المفردة التي تم سحبها ٠

ويعــتمد الباحث على جداول الأرقام العشوائية لتحديد مفردات العينة ولكن ما هي **جداول الأرقام العشوائية وكيف نتعامل معها ... ؟**

جــداول الأرقام العشوائية (مرفق صورة لها قس الصفحة التالية) هي عبارة عن جداول يوجد بها أرقام كثيرة موضوعة يختار الباحث منها سلسلة من الأرقام العمودية أو الأفقيــة ثم يختار من المجتمع الأصلي المشاهدات أو الأحداث التي لها نفس الأرقام التي أخذهــا وتكــون هــذه الأحداث هي مفردات العينة مع ملاحظة أن استخدام تلك الجداول يتطــلب بادئ ذي بدئ أن يعطى كل عنصر من عناصر المجتمع رقماً متسلسلاً فمثلاً إذا كانت الدراسة منصبة على سكان منطقة معينة فإن علينا قبل اختيار العينة أن نعد كشوف متسلسلة بأسماء جميع سكان تلك المنطقة ٠

جــــدول (١)

الأرقـــــام العشوائيـــة

10 09 73 25 33	76 52 01 35 35	34 67 35 48 76	80 95 90 91 17	39 29 27 49 45
37 54 20 48 05	64 89 47 42 96	24 80 52 40 37	20 63 61 04 02	00 82 29 16 65
08 42 26 89 53	19 64 50 93 03	23 20 90 25 60	15 95 33 47 64	35 08 03 36 06
90 01 90 25 29	09 37 67 07 15	38 31 13 11 65	88 67 67 43 97	04 43 62 76 59
12 80 79 99 70	80 15 73 61 47	64 03 23 66 53	98 95 11 68 77	12 17 17 68 33
66 06 57 47 17	34 07 27 08 50	36 69 73 61 70	65 81 33 98 85	11 19 92 91 70
31 06 01 08 05	45 57 18 24 06	35 30 34 26 14	86 79 90 74 39	23 40 30 97 32
85 26 97 76 02	02 05 16 56 92	68 66 57 48 18	73 05 38 52 47	18 62 38 85 79
63 57 33 21 35	05 32 54 70 48	90 55 35 75 48	28 46 82 87 09	83 49 12 55 24
73 79 64 57 53	03 52 96 47 78	35 80 83 42 82	60 93 52 03 44	35 27 38 84 35
98 52 01 77 67	14 90 56 86 07	22 10 94 05 58	60 97 09 34 33	50 50 07 39 98
11 80 50 54 31	39 80 82 77 32	50 72 56 82 48	29 40 52 42 01	52 77 56 78 51
83 45 29 96 34	06 28 89 80 83	13 74 67 00 78	18 47 54 06 10	68 71 17 78 17
88 68 54 02 00	86 50 75 84 01	36 76 66 79 51	90 36 47 64 93	29 60 91 10 62
99 59 46 73 48	87 51 76 49 69	91 82 60 89 28	93 78 56 13 68	23 47 83 41 13
65 48 11 76 74	17 46 85 09 50	58 04 77 69 74	73 03 95 71 86	40 21 81 65 44
80 12 43 56 35	17 72 70 80 15	45 31 82 23 74	21 11 57 82 53	14 38 55 37 63
74 35 09 98 17	77 40 27 72 14	43 23 60 02 10	45 52 16 42 37	96 28 60 26 55
69 91 62 68 03	66 25 22 91 48	36 93 68 72 03	76 62 11 39 90	94 40 05 64 18
09 90 32 05 05	14 22 56 85 14	46 42 75 67 88	96 29 77 88 22	54 38 21 45 98
91 49 91 45 23	68 47 92 76 86	46 16 28 35 54	94 75 08 99 23	37 08 92 00 48
80 33 69 45 98	26 94 03 08 58	70 29 73 41 35	53 14 03 33 40	42 05 08 23 41
44 10 48 19 49	85 15 74 79 54	32 97 92 65 75	57 60 04 08 81	22 22 20 64 13
12 55 07 37 42	11 10 00 20 40	12 86 07 46 97	96 64 48 94 39	28 70 72 58 15
63 60 64 93 29	16 50 53 44 84	40 21 95 25 63	43 65 17 70 82	07 20 73 17 90
61 19 69 04 46	26 45 74 77 74	51 92 43 37 29	65 39 45 95 93	42 58 26 05 27
15 47 44 52 66	95 27 07 99 53	59 36 78 38 48	82 39 61 01 18	33 21 15 94 66
94 55 72 85 73	67 89 75 43 87	54 62 24 44 31	91 19 04 25 92	92 92 74 59 73
42 48 11 62 13	97 34 40 87 21	16 86 84 87 67	03 07 11 20 59	25 70 14 66 70
23 52 37 83 17	73 20 88 98 37	68 93 59 14 16	26 25 22 96 63	05 52 28 25 62
04 49 35 24 94	75 24 63 38 24	45 86 25 10 25	61 96 27 93 35	65 33 71 24 72
00 54 99 76 54	84 05 18 81 59	96 11 96 38 96	54 69 28 23 91	23 28 72 95 29
35 96 31 53 07	26 89 80 93 54	33 35 13 54 62	77 97 45 00 24	90 10 33 93 33
59 80 80 83 91	45 42 72 68 42	83 60 94 97 00	13 02 12 48 92	78 56 52 01 06
46 05 88 52 36	01 39 09 22 86	77 28 14 40 77	93 91 08 36 47	70 61 74 29 41
32 17 90 05 97	87 37 92 52 41	05 56 70 70 07	86 74 31 71 57	85 39 41 18 38
69 23 48 14 06	20 11 74 52 04	15 95 66 00 00	18 74 39 24 23	97 11 89 63 38
19 56 54 14 30	01 75 87 53 79	40 41 92 15 85	66 67 43 68 06	84 96 28 52 07
45 15 51 49 38	19 47 60 72 46	43 66 79 45 43	59 04 79 00 33	20 82 66 95 41
94 86 43 19 94	36 16 81 08 51	34 88 88 15 53	01 54 03 54 56	05 01 45 11 76

والآن نـبدأ بطـريقة عشـوائية بافتراض رقم الصف ورقم العمود الذي يثمل نقطة البدء بالنسـبة لـنا حيث يتم اختيار الرقم الذي يتقاطع فيه الصف والعمود المختار ويكون هذا الـرقم هو نقطة البدء بالنسبة لنا فمثلاً إذا أخذنا أول مجموعة من المجموعات الموجودة بالجدول المرفق وهي :-

رقم العمود / رقم الصف	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
(١)	٤٥	٤٩	٢٧	٢٩	٣٩
(٢)	٦٥	١٦	٢٩	٨٢	٠٠
(٣)	٦	٣٦	٠٣	٠٨	٣٥
(٤)	٥٩	٧٦	٦٢	٤٣	٠٤
(٥)	٣٣	٦٨	١٧	١٧	١٢

والآن نفـترض أن سوف نبدأ بالصنف رقم (٥) والعمود رقم (٣) ٠ إذن الرقم الذي سنبدأ به هو الرقم (١٧) يلي ذلك الرقم :-

٢٩ ، ٨٢ ، ٠٨ ، ٤٣ ، ١٧ ، ٣٩ ، ٠٠ ، ٣٥ ، ٠٤ ، ١٢ ، ٠

والآن سـوف ننـتقل إلى المجموعة الثانية ويتم أخذ الأرقام الموجودة بها حتى نصل إلى مجموعـة من الأعـداد المختلفـة تسـاوي حجم العينـة المطلوبـة وذلك في نظـام هندسـي ثابـت على أسـاس التتـابع الرأسي حتى نصـل إلى نهايـة العمود **ولكن يجب ملاحظة ما يلي :-**

١- إذا كان هناك رقم أكبر من حجم المجتمع يجب إهماله فمثلاً إذا حصلنا على العدد (٢١٨) وكان حجم المجتمع (٢٠٠) فإن هذا العدد يهمل ٠

٢- في حالة تكرار العدد فإنه يؤخذ مرة واحدة ٠

والآن متى لا يمكنك عزيزي الباحث استخدام العينة العشوائية البسيطة ... ؟

١- لا تستخدم تلك العينات في الحالات التي لا يمكن فيها حصر جميع عناصر المجتمع الأصلي أي أنها تستخدم فقط في حالة المجتمعات المحدودة أي التي يمكن حصر جميع مفرداتها ٠

٢- لا يفضل استخدام هذه العينات في حالة صغر حجم العينة (أي أقل من ٣٠ مفردة) ووجود اختلافات بين عناصر المجتمع الأصلي (أي مجتمع غير متجانس) بما يعني أن مفردات العينة المختارة قد لا تثمل جميع قطاعات المجتمع فمثلاً إذا كان المجتمع مكون من أطباء / مهندسين / محاسبين / أخصائيين اجتماعيين فإن أخذ عينة مكونة مثلاً من عشرين مفردة لا يضمن أن يدخل ضمن العينة أية محاسب أو طبيب مثلاً وبالتالي تصبح العينة غير ممثلة للمجتمع ٠

٣- لا يفضل استخدام هذه العينات عندما يكون مجتمع البحث منتشر على مساحة جغرافية واسعة بسبب وجود احتمال أن تخرج بعض العناصر الموجودة في أماكن نائية أي أنها تستخدم فقط في حالة تجانس جميع عناصر المجتمع الأصلي ٠

والآن تذكر عزيزي الباحث أن هذه الطريقة تفضل استخدامها في الحالات الآتية :-

١- حجم المجتمع يكون صغيراً وحجم العينة المطلوب منه كبير نسبياً ٠

٢- أن يكون المجتمع من النوع المحدود (أي الذي يسهل حصر جميع عناصره) ٠

٣- أن تكون جميع عناصر المجتمع عناصر من النوع المتجانس أي المتشابهة في كافة الظروف سواء الزمانية منها أو المكانية ٠

٤- يعتبر هذا النوع ملائماً جداً عندما يكون هدف الدراسة هو تعميم النتائج على المجتمع ككل ٠

٢- العينة الطبقية :-

إذا كانت أحد العيوب الرئيسية في العينة العشوائية البسيطة هي عدم مناسبتها للمجتمعات الغير متجانسة الأمر الذي كان يستوجب معه زيادة حجم العينة بما يعني زيادة في التكلفة والوقت المطلوب للدراسة ٠

لـذا فإنـه مـن المفضل حينما يتضح لنا من الدراسات السابقة أو الدراسة الاستطلاعية أننا نواجه مجتمعاً غير متجانساً اللجوء إلى أسلوب العينة الطبقية حيث يتم تقسيم المجتمع إلى طبقات حسب المتغيرات المستقلة المراد دراستها ·

<u>وهنا يتم اتباع الخطوات التالية :-</u>

١- تقسـيم المجـتمع الأصلي إلى مجموعات جزئية حسب المتغيرات المراد دراستها ولتكن (السن / الجنس / الوظيفة / الحالة الاجتماعية / سنوات الخبرة ... الخ) وتشمل كل مجموعة طبقة ·

٢- يـتم تحديـد عـدد المفـردات التي سيتم اختيارها من كل طبقة (أي حجم العينة المطلوب من كل طبقة) ويتحدد ذلك الحجم إما :-

أ- بطريقة التوزيع المتناسب حيث تقسم العينة بين الطبقات ونختار عدد من كل طبقة يتناسب مع الحجم الكلي للمجتمع والحجم الكلي للعينة ·

فمثلاً إذا أردنا أن نختار عينة حجمها (١٠٠) مفردة من مجتمع يكون بين (١٠٠٠) عنصـر مقسمين إلى ذكور وإناث بنسبة ٣:٢ (أي وبالتالي يصبح عـدد الذكـور ٤٠٠ وعدد الإناث ٦٠٠) ونحسب الآن حجم العينة / حجم المجتمع = ١٠٠٠/١٠٠ = ١٠%·

وبالتالي يكون عدد الذكور في العينة ١٠/٤٠٠ عدد الإناث ١٠/٦٠٠ ·

إذن تتكون العينة من (٤٠ ذكراً و ٦٠ أنثى) ·

وبالتالي يكون حجم العينة الطبقية (١٠٠) مفردة ·

ب- فـي حالة وجود اختلاف واضح بين مفردات كل طبقة فيفضل اتباع توزيع الإحصائي نيمان حيث يتم تحديد حجم كل طبقة وفقاً للمعادلة الآتية :-(*)

$$\text{ن}_{\text{هـ}} = \text{ن} \times \frac{\text{ن}_{\text{هـ}}\,\sigma_{\text{هـ}}}{\text{مجـ}\ \text{ن}_{\text{هـ}}\,\sigma_{\text{هـ}}}$$

(*) ليس من الضروري أن يكون الانحراف المعياري (σ) داخل الطبقة دقيقاً ولكن يمكن قبولـه حتى درجـة ثقـة (٣٠% – ٤٠ %) ·

حيث(n هـ) حجم الطبقة (هـ) في العينة الطبقية ،

(σ هـ) الانحراف المعياري داخل الطبقة هـ ،(**)

٣- بعد أن تم تحديد حجم كل طبقة يتم الآن الاعتماد على الطريقة العشوائية (العد العشوائي - أو الأرقام العشوائية) في اختيار مفردات كل طبقة ،

والآن لاحظ

أن حجم العينة داخل الطبقة يتناسب تناسباً طردياً مع حجم الطبقة وتناسباً عكسياً مع تكلفة جمع البيانات داخل الطبقات ،

أي أن حجم العينة داخل الطبقة يزداد كلما :-

١- كبرت الطبقة أي ازداد عدد وحدتها ،

٢- كبر الانحراف المعياري داخل الطبقة ،

٣- قلت تكلفة جمع البيانات داخل الطبقة ،

تطبيق عملي :-

إذا كان لدينا مجتمع مكون من مائة شخص مقسمين على النحو التالي :-

حسب فئات العمر

العدد	١٥-٢٥	٢٩-٣٥	٣٦-٤٥	٤٦-٦٠
	٢٣	٢٦	٢٧	٢٨

حسب سنوات الخبرة

العدد	٣-٥	٦-١٠	١١ فأكثر
	٥٦	١٣	٣١

(**) يلاحظ أن الطريقتين (التوزيع المتناسب وتوزيع نيمان) يعطيان نفس النتائج إذا كان الانحراف المعياري داخل كل الطبقات متساوياً وعليه فإن استخدام التوزيع المتناسب يكون أكثر واقعية وأقل جهداً ويستحسن استخدامه ،

حسب المستوى الإداري

العدد	إدارة عليا	إدارة وسطى	إدارة دنيا
	٢٠	٤٢	٣٨

حسب النــوع

العدد	ذكر	أنثى
	٤٦	٥٤

حسب نوع الوظيفة

العدد	إدارية	فنية
	٣٨	٦٢

والآن إذا افترضنا أن حجم العينة المطلوب هو (٢٥) مفردة فإنه يمكن اتباع طريقة التوزيع المتناسب .

فإن التوزيع الطبقي يكون على النحو التالي :-

<u>التوزيع حسب فئات العمر</u>

من ١٥–٢٥ = ٢٤ / ١٠٠ × ٢٥ = ٦

٢٦–٣٥ = ٢٦ / ١٠٠ × ٢٥ = ٦,٥ [*] = ٦

٣٦–٤٥ = ٢٧ / ١٠٠ × ٢٥ = ٦,٧٥ = ٦

٤٦–٦٠ = ٢٨ / ١٠٠ × ٢٥ = = ٧

(*) يتم حذف الكسور أو تقريبها بالشكل الذي يمكن الباحث من المحافظة على حجم العينة .

التوزيع حسب سنوات الخبرة :-

٣-٥ = $\frac{٥٦}{١٠٠} \times ٢٥$ = ١٤

٦-١٠ = $\frac{١٣}{١٠٠} \times ٢٥$ = ٣,٢٥ = ٣

١١ فأكثر = $\frac{٣١}{١٠٠} \times ٢٥$ = ٧,٧٥ = ٨

التوزيع حسب المستوى الإداري :-

إدارة عليا = $\frac{٢٠}{١٠٠} \times ٢٥$ = ٥

إدارة وسطى = $\frac{٤٢}{١٠٠} \times ٢٥$ = ١٠,٥ = ١٠

إدارة دنيا = $\frac{٣٨}{١٠٠} \times ٢٥$ = ٩,٥ = ١٠

التوزيع حسب النوع :-

ذكر = $\frac{٤٦}{١٠٠} \times ٢٥$ = ١١,٥ = ١١

أنثى = $\frac{٥٤}{١٠٠} \times ٢٥$ = ١٣,٥ = ١٤

التوزيع حسب نوع الوظيفة :-

إدارية = $\frac{٣٨}{١٠٠} \times ٢٥$ = ٩,٥ = ١٠

فنية = $\frac{٦٢}{١٠٠} \times ٢٥$ = ١٥,٥ = ١٥

إذن العينة الطبقية التي تتعامل الآن معها تتكون من :-

الطبقة الأولى حسب فئات العمر :-

العدد	١٥-٢٥	٢٦-٣٥	٣٦-٤٥	٤٦-٦٠
	٦	٦	٦	٧

الطبقة الثانية حسب سنوات الخبرة :-

العدد	٣-٥	٦-١٠	١١ فأكثر
	١٤	٣	٨

الطبقة الثالثة حسب المستوى الإداري :-

العدد	إدارة عليا	إدارة وسطى	إدارة دنيا
	٥	١٠	١٠

الطبقة الرابعة حسب النوع :-

العدد	ذكر	أنثى
	١١	١٤

الطبقة الخامسة حسب نوع الوظيفة :-

العدد	إدارية	فنية
	١٠	١٥

والآن يتم الاختيار العشوائي من كل طبقة على حدة وذلك حسب الأعداد المقررة لكل فئة داخل كل طبقة ٠

٣- العينة المنتظمة :-[*]

تمثل العينة المنتظمة إحدى العينات العشوائية التي تستخدم في حالة دراسة المجتمعات كبيرة الحجم جداً ٠

ولاختيار مفردات تلك العينة يمكن الاعتماد على طريقة العد العشوائي حيث يقوم الباحث هنا باختيار أي رقم عشوائي ثم يحدد مسافة الاختيار باستخدام المعادلة الآتية :-

$$م_{أ} = \frac{ن م}{ن ع}$$

حيث $م_{أ}$ = مسافة الاختيار ٠

ن ع = حجم العينة المختارة ٠

ن م = حجم مجتمع البحث ٠

فمثلاً إذا ما رغبنا في اختيار عينة مكونة من (٥٠) طالباً من طلاب جامعة الزيتونة والبالغ عددها (٤,٠٠٠) طالب فإن على الباحث هنا أن يقوم بترقيم مفردات المجتمع ثم يقوم باختيار المفردة الأولى بطريقة عشوائية فإذا كانت هذه المفردة تحمل الرقم (١٥) مثلاً فإن الباحث يقوم الآن بحساب مسافة الاختيار وذلك على النحو التالي :-

$$م_{أ} = \frac{٤٠٠٠}{٥٠} = ٨٠$$

---

[*] تسمى هذه العينة بالمنتظمة لأننا اخترنا مسافة ثابتة بين كل رقم والرقم الذي يليه ٠

وعليه تتكون العينة من المفردات التالية :-

١٥ ، (٨٠ + ١٥) ، (٩٥ + ١٥) ، (١١٠ + ١٥)

إذن مفــردات العينة ١٥ ، ٩٥ ، ١١٠ ، ١٢٥ ... الخ حتى نصل إلى العدد (٥٠) مفردة

والآن لاحظ عزيزي الباحث أنه يحذر استخدام هذا النوع من العينات إذا كان هناك انــتظام يســود توزيع عناصر المجتمع كما في حالة ما إذا كانت عناصر المجتمع تخضع لأي نظام دوري مثل الدورة الشتوية والدورة الصيفية وهكذا ،

٤- العينة العنقودية(*) (متعددة المراحل) :-

يعــالج هــذا الــنوع مــن العيــنات حالة ما إذا كانت عناصر المجتمع على هيئة مجموعات (مثل مجموعـــات المرضى / الموظفين / الطلاب ... الخ) منتشرة عــلى مســاحات جغرافية واسعة ويرغب الباحث في أن يركز بحثه في منطقة أو مــناطق جغــرافية معيــنة ، فمثلاً إذا ما رغبنا في دراسة **الانتماء الوظيفي بين موظفي جمهورية مصر العربية فإن علينا هنا القيام بالآتي :-**

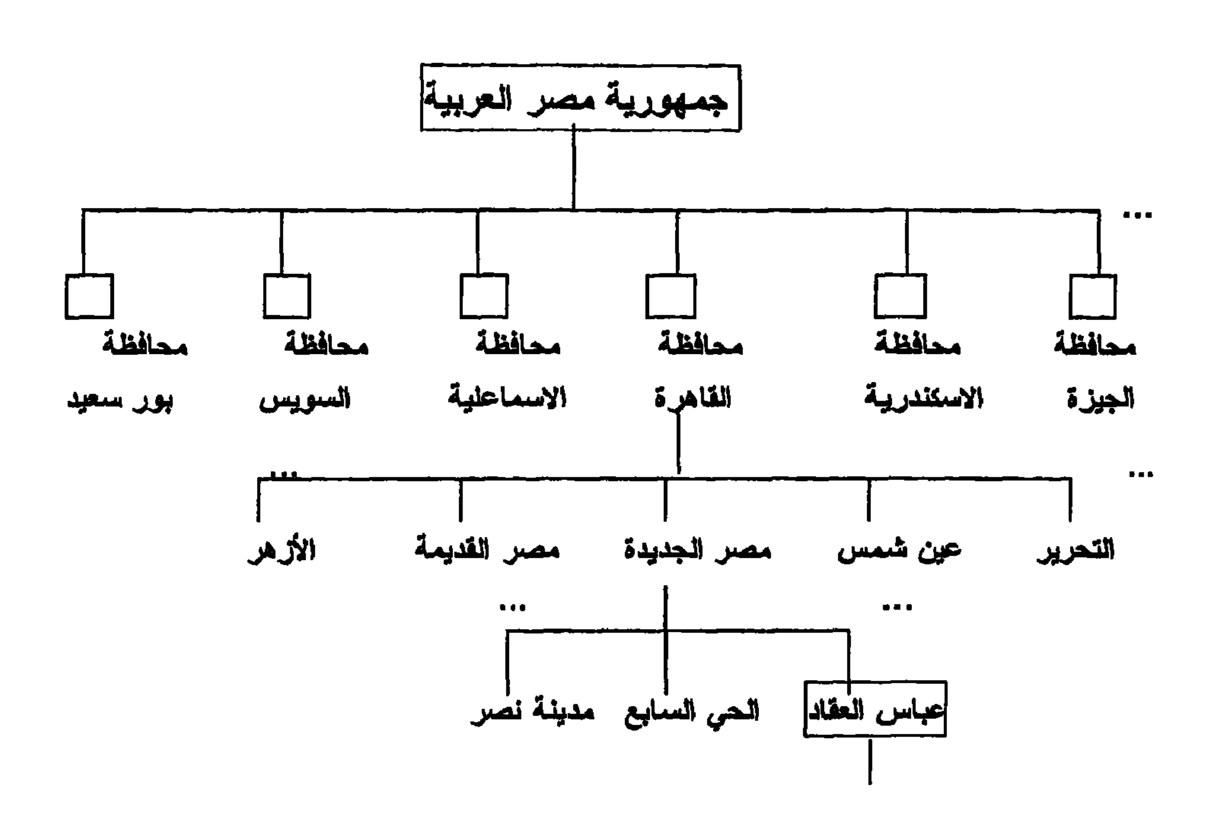
١- تقســيم جمهوريــة مصر العربية إلى عدد من المحافظات ثم اتباع الطريقة العشوائية في اختيار محافظة واحدة ولتكن محافظة القاهرة ،

٢- يــتم تقســيم محافظة القاهرة إلى عدة مناطق وليكن عدد هذه المناطق (٩) مــناطق ثــم يتبع الطريقة العشوائية في اختيار منطقة واحدة ولتكن منطقة مصر الجديدة ،

٣- يــتم تقسيم منطقة مصر الجديدة إلى عدة مناطق صغيرة ثم يتم اختيار أحد هذه المناطق للقيام بالدراسة عليها ولتكن منطقة عباس العقاد ،

والرسم التالي يوضح ما سبق :-

(*) لاحظ أن وحدات التحليل هنا يمكن تقسيمها إلى مجموعات واختيار عدد من هذه المجموعات كوحدات معاينة ،


جمهورية مصر العربية
...
محافظة الجيزة
محافظة الاسكندرية
محافظة القاهرة
محافظة الاسماعلية
محافظة السويس
محافظة بور سعيد
...
التحرير
عين شمس
مصر الجديدة
مصر القديمة
الأزهر
...
...
...
عباس العقاد
الحي السابع
مدينة نصر

وبالشكل التالي عزيزي الباحث يوضح كل ما سبق ذكره :-

العينة الاحتمالية

وهي التي نعتمد فيها على العشوائية ونظريات الاحتمالات وهي تنقسم إلى

١- عينة عشوائية بسيطة	٢- العينة المنتظمة	٣- العينة الطبقية	٤- العينة العنقودية
↓ تستخدم في حالة كون المجتمع صغير وحجم العينة المسحوبة كبير نسبياً ويشترط أن تكون جميع عناصر المجتمع متجانسة وفي منطقة جغرافية واحدة ،	↓ تستخدم في حالة المجتمعات كبيرة الحجم غير أنه يشترط تجانس عناصر المجتمع وعدم اتصافها بصفة الانتظام أو الدورية ،	↓ وهي تستخدم في حالة ما إذا كانت عناصر المجتمع غير متجانسة ،	↓ وتستخدم في حالة ما إذا كانت مفردات العينة على هيئة مجموعات موزعة على مناطق جغرافية متباعدة ،

انتبه عزيزي الباحث

إذا كان مجتمع البحث لديك

١- محدود وصغير الحجم + حجم عينة كبير بالنسبة لحجم المجتمع + مجتمع متجانس + متواجد في منطقة جغرافية واحدة ← **استخدم العينة العشوائية البسيطة .**

٢- مجتمع البحث غير متجانس بغض النظر عن حجم هذا المجتمع أو العينة ← **استخدم العينة الطبقية .**

٣- مجتمع البحث منتشر في مناطق جغرافية متعددة ومتباعدة ← **استخدم العينة العنقودية (متعددة المراحل) .**

٤- مجتمع البحث كبير جداً + عناصر لا تتصف بالدورية أو الانتظام ← **استخدام العينة المنتظمة .**(*)

تحديد حجم العينة

والآن كيف يمكن تحديد حجم العينة(**) العشوائية :-

عند تحديد حجم العينة العشوائية لا تنظر إلى كونها عينة عشوائية بسيطة/ منتظمة / طبقية / متعددة المراحل / فالمعالجة الإحصائية في جميع هذه الحالات واحدة .

وحجم العينة يتم تحديده بطريقة تمكن الباحث من تحقيق نوع من التوازن بين مدى الاعتماد على العينة المختارة كمصدر للاستنتاج الإحصائي وبين تكلفة اختيار تلك العينة وبصفة عامة **فإن عدد المفردات يتحدد مسبقاً وقبل البدء في تنفيذ إجراءات البحث .**

(*) هذا النوع من العينات يندر استخدامه في الواقع العملي .

(**) نقصد بحجم العينة عدد الوحدات التي يجب على الباحث دراستها وجمع بيانات منها .

المتغيرات التي تؤثر على تحديد حجم العينة :-

١- حجم مجتمع البحث •

٢- درجة التجانس أو عدم التجانس بين عناصر المجتمع •

٣- درجة الدقة وصحة المعلومات والبيانات التي يريد الباحث الحصول عليها •

٤- الوقت المحدد للبحث •

٥- الموارد المالية والبشرية المثيرة للباحث •

المتغيرات التي تحدد حجم العينة :-

١- تحديد درجات الدلالة للوسط الحسابي لمجتمع البحث ونحن نقصد بدرجات الدلالة الفرق الحقيقي بين الوسط الحسابي للعينة والوسط الحسابي للمجتمع ودرجة الدلالة هـذه تـتحدد بعد معرفة مستوى الثقة الذي يود الباحث أن يتعامل معه عموماً فإن درجات الدلالة تتراوح ما بين ± ٥% و ± ١% •

٢- معـرفة القيمة التقريبية للانحراف المعياري لمجتمع البحث الذي نختار منه العينة وهـذه القيمـة يمكـن تخمينها من قبل الباحث على أساس مدى معرفته من خلال دراسته السابقة لمستوى التجانس أو عدمه بين عناصر المجتمع •

والانحراف المعياري عزيزي الباحث هو :-

درجة تشتت عناصر مجتمع البحث عن وسطها الحسابي أي مدى التجانس والتشابه أو التباعد بين عناصر المجتمع •

هذا ويلاحظ أنه كما زادت درجة عدم التجانس بين عناصر المجتمع كلما تتطلب الأمر كبر حجم العينة فإذا كان الخطأ المعياري ويرمز له عادة بالرمز (أ) (**ويقصد به مدى التشابه بين مفردات العينة وعناصر المجتمع الأصلي**) صغير فهـذا يعـني أن هناك تقارباً بين مفردات العينة وعناصر المجتمع فمثلاً إذا أردنا الحصول على مستوى ثقة (٩٥%)(*) فإن درجة الدقة (الخطأ المعياري) في هذه

(*) لاحظ أن قيمة الخطأ المعياري عند مستوى ثقة ٩٠% = ± ١,٦٤ وعند ٩٥% = ± ١,٩٦ وعند مستوى ثقة ٩٩% = ٢,٥٨

الحالة يتراوح ما بين (± ١,٩٦) أي أن درجة السماح في اختلاف مستوى التشابه بين مفردات العينة وعناصر المجتمع تتراوح ما بين (± ١,٩٦) وهنا تجدر الملاحظة أن الخطأ المعياري يتغير عكسياً مع جذر حجم العينة وبالتالي إذا ما رغبنا في تخفيض الخطأ المعياري فإننا نحتاج إلى زيادة حجم العينة وبناءً على ما سبق فإذا ما أراد الباحث أن تكون نتائجه أكثر دقة بدون زيادة حجم العينة فإن عليه أن يختار مستوى معنوية أقل (**) أما إذا ما أراد زيادة مستوى المعنوية دون زيادة حجم العينة فعليه التضحية بدرجة الدقة التي يرغبها ٠

٣- تحديد مستويات الثقة وهي عادة ما تتراوح ما بين (٩٥% - ٩٩%) مع ملاحظة أن كلما كان مستوى الثقة عالياً كان حجم العينة كبيراً ونحن نقصد بمستوى الثقة درجة التأكد الذي من خلاله نستطيع القول بأن تقدير أننا لمعلمات المجتمع (الوسط الحسابي / الانحراف المعياري / التباين) بناءً على إحصاءات المعاينة سوف تبقى صحيحة ٠

وخلاصة ما سبق فعند تحديدنا لحجم العينة لا بد من مراعاة ما يلي :-

أ- مستوى الدقة المطلوب (أي مستوى الخطأ الذي يمكن قبوله) [(± ١,٦٤) أم (± ١,٩٦) أم (±٢,٥٨)(***)] ٠

ب- مستوى الثقة المطلوب (أي ما هي الفرصة التي نستطيع تحملها عندما نخطئ في تقدير معلمات المجتمع [٩٠% أم ٩٥%(*) أم ٩٩%] ٠

ج- إلى أي مدى هناك تباين في خصائص المجتمع تحت الدراسة (أي درجة الانحراف المعياري) ٠

د- ما هي التكلفة والعائد المرتبطان بزيادة حجم العينة ٠

(**) يقصد بمستوى المعنوية احتمال رفض الفرض وهو صحيح ويرمز له بالرمز (α) ٠

(***) هذه القيمة تم الحصول عليها من جدول (Z) ويطلق على تلك القيمة في الاحصاء العلامة المعيارية ٠

(*) لاحظ أنه في العلوم الإدارية بصفة عامة يفضل الاعتماد على مستوى ثقة ٩٥% ٠

وبصـــفة عامة فإنه بعد حساب المتغيرات السابقة فإنه يمكننا استخدام القانون التالي عند حساب حجم العينة :-

$$ن_{عـ} = \frac{ع^{2}_{جـ}}{ع_{\bar{س}_{د}}^{2}}$$

حيث

$ن_{عـ}$ = حجم العينة المطلوب اختيارها من مجتمع البحث ٠

$ع_{جـ}$ = الانحراف المعياري لمجتمع البحث ٠

$ع_{\bar{س}_{د}}^{2}$ = درجات الدلالة للوسط الحسابي لمجتمع البحث

مستويات الثقة (٩٥%) أو (٩٩%)

تطبيق عملي

إذا كان الانحراف المعياري لمجتمع البحث = ١٥

ودرجة الدلالة = ± ٢

ومستوى الثقة المطلوب = ٩٥% (١,٩٦) ٠

$\therefore ن_{عـ} = ع^{2}_{جـ} / ع_{\bar{س}_{د}}^{2}$

$\therefore ع_{\bar{س}_{د}}^{2}$ = ٢ / ١,٩٦ = ١

$\therefore ن_{عـ}$ = (١٥)^{٢} / (١)^{٢} = ٢٢٥

وبـــدون أي عمـــليات حسابية يمكننا عزيزي الباحث تحديد حجم العينة بالنسبة للمجتمعات المحدودة وذلك باستخدام أي من الطريقتين الآتية :-

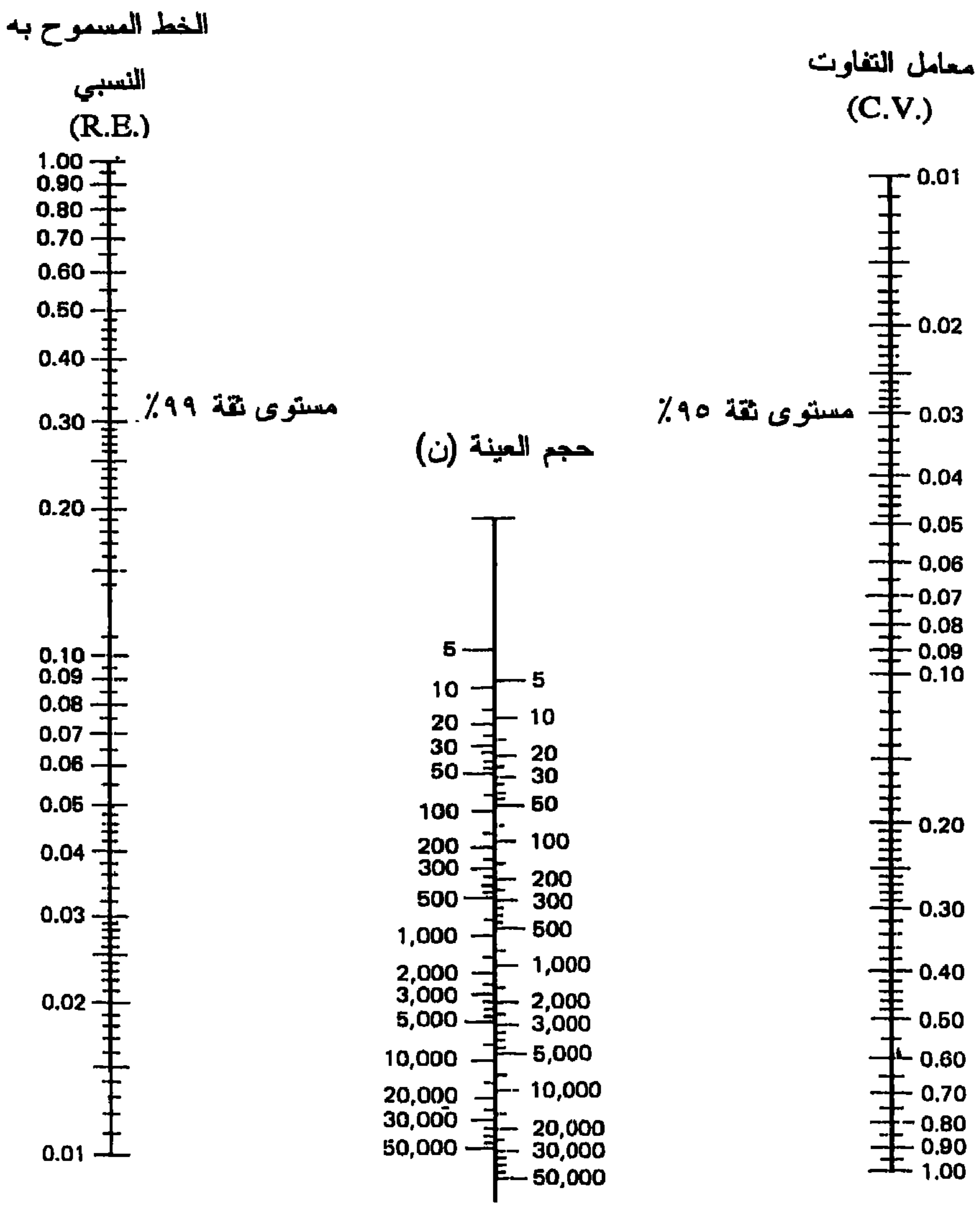
١- فـــي حالـــة المعرفة التامة بحجم المجتمع محل الدراسة فإنه يمكن الاستعانة بالجدول الـــتالي حيث توضح (N) حجم المجتمع (S) حجم العينة وكل ما عليك عزيزي الباحث أن تحدد حجم المجتمع الكلي الذي تتعامل معه بالتالي يمكن قراءة حجم العينة المقابـــلة لحجـــم المجتمع فمثلاً إذا كان حجم المجتمع (٣٢٠) عنصر فسيكون حجم العيـــنة المقابل (١٧٥) مفردة وإذا كان حجم المجتمع (١٠٠٠) عنصر سيكون حجم العيـــنـــة المقـــابـــل (٣٧٠) مفردة وهكذا يمكنك التعامل بسهولة ويسر مع الجدول التالي :-

تحديد حجم العينة لمجتمع محدد

N	S	N	S	N	S
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384

حجم المجتمع N حجم العينة s

٢- وفـي حالـة معرفتنا مقدار الخطأ المسموح به ككسر من المتوسط الحسابي للمجتمع ويرمـز له بالرمز(RE) ودرجة التفاوت كنسبة من الانحراف المعياري والمشار إليهـا بالرمـز (CV) فإنه يمكننا تحديد حجم العينة من خلال الشكل التوضيحي التالي :-[1]



---

(١) د. ناجي معلا – بحوث التسويق : المنهجية والأساليب – دار أرام للدراسات والنشر والتوزيع – ١٩٩٤ – عمان.

فمـــثلاً إذا كان المتوسط الحسابي لمجتمع الدراسة (U) يعادل (١٠) وحدات وكان الخطأ المسموح به (e) (٠,٥) والانحراف المعياري (٦) وحدات ٠

فإنه يمكننا حساب الخطأ النسبي (R.E) = $\frac{٠,٥}{١٠} = \frac{٥}{١٠٠}$ = ٠,٠٥

أما معامل التفاوت (C.V) = $\frac{٦}{١٠}$ = ٠,٦

وكـــل ما عليك الآن عزيزي الباحث هو أن ترسم خطاً مستقيماً ما بين (C.V) و (R.E) أي بيـــن القيمـــة (٠,٦) عند معامـــــل التفاوت والقيمة (٠,٠٥) عند الخطأ النســـبي وسوف تجد أن ذلك الخط يقطع العمود الخاص بحجم العينة عند القراءة (٥٠٠) أي أن حجم العينة سيكون (٥٠٠) مفردة وذلك عند مستوى ثقة (٩٥%) أما عند مستوى ثقة (٩٩%) فيكون حجم العينة تقريباً (٧٥٠) مفردة ٠[*]

<u>والآن يجب ملاحظة ما يلي :-</u>

١- يعتبر حجم العينة الواقع ما بين (٣٠-٥٠٠) مفردة مناسباً جداً لمعظم الدراسات ٠

٢- في حالة العينة الطبقية لا ينبغي أن يقل عدد مفردات كل طبقة عن (٣٠) مفردة ٠

٣- فـــي حالـــة اســـتخدام أسلوب الانحدار المتعدد أو أي اختيارات أخرى مماثلة فمن الضروري أن يكون حجم العينة عشرة أضعاف متغيرات الدراسة المستقلة فإذا كان عـــدد المـــتغيرات المســـتقلـــة في البحث (٥) متغيرات فحجم العينة الملائم (٥٠) مفردة ٠

---

[*] لاحظ أنه كلما كان مستوى الثقة عالياً كان حجم العينة كبيراً فعند مستوى ثقة ٩٥% كان حجم العينة ٥٠٠ مفردة وعند مستوى ثقة ٩٩% كان حجم العينة ٧٥٠ مفردة ٠

ثانياً :- العينات غير الاحتمالية :-

وهي تلك العينات التي لا يعتمد اختيار المفردات المدروسة فيها على العشوائية وإنما تعتمد على الباحث نفسه ومدى معرفته بالمجتمع المدروس ... غير أنه يجب ملاحظة أن هــذه العينات لا تعتمد على أي نظريات علمية ومعادلات رياضية وبالتالي فإنه لا يمكن تعميم نتائجها ومن أمثلة هذه العينات ما يلي :-

١- **العينة الحصيصة :-**

يســتخدم هذا النوع من العينات في استطلاع الرأي العام وهنا يترك للشخص الذي يقــوم بإجــراء الدراسة اختيار مفردات العينة كما يتراءى له وتتميز تلك العينات بسهولة التنفيذ وقلة التكلفة .

٢- **العينة العمدية (القصدية) :-**

وفي هذا النوع من العينات يقدر الباحث حاجته إلى معلومات معينة ويختار العينة الــتي تحقــق له ما يريد فمثلاً إذا أراد دراسة مادة التاريخ القديم في الأردن فربما يــرى أنــه من المناسب له أن يختار عينة من كبار السن حيث أن هؤلاء الأفراد يحققون له ما يريد .

٣- **العينة التطوعية :-**

وتســتخدم في حالة إجراء بعض المؤسسات لدراسات معينة عن طريق المذياع أو التــلفزيون أو الصــحف اليومية وهنا لا نضمن أن جميع من تقع بين أيديهم أسئلة الاســتبيان ســوف يجيــبون عليها ولكن قد يجاوب عليها بعض الأشخاص الذين لديهــم رغبة أو يهمهم الموضوع أي أن الإجابة هنا تطوعية .

٤- **العينة الصدفية :-**

وهنا يختار الباحث عدد من الأفراد الذين تتم مقابلتهم بالصدفة خلال ركوبه للسيارة مثلاً أو وقوفه عند بائع معين .

تطبيقـــات عمليـــة

١- إذا قمت عزيزي الباحث بتجميع استثمارات الاستبيان الخاصة ببحثك والبالغ عددها (٤٢٥) استمارة والتي تم اختيار مفردات البحث الخاصة بها بطريقة عشوائية – ولقد تبين لك بعد الإطلاع على إجابات المبحثين أن ثلاثة بنود من بنود الاستمارة ربما لم تكن واضحة بالنسبة للمبحوثين ... كيف يمكنك التأكد من صحة هذا الاعتقاد ٠

٢- قامت شركة (LG) بضاعة نوع المكانس الكهربائية التي تستخدم في تنظيف السيارات من الداخل حيث كان يتم إنتاج خمسمائة مكنسة شهرياً وتعطى كل مكنسة رقم مسلسل وتوضع داخل المخازن حيث يقوم قسم مراقبة الجودة بأخذ عينة قوامها مائة مكنسة ليقوم بفحصها ثم إصدار شهادة صلاحية للمخزون من هذه المكانس تمهيداً لإرسالها إلى مراكز التوزيع غير أنه قد تبين لمدير التسويق أنه نسبة المرتجع من هذه المكانس في تزايد مستمر بسبب العديد من العيوب فهل يمكنك عزيزي الباحث أن توضح لنا ما هي طريقة المعاينة المثلى لاختيار جودة هذه المكانس ٠

٣- إذا ما توافرت لديك عزيزي الباحث بعض البيانات التي تشير إلى أن استهلاك الأطفال من الفئات العمرية ما بين (٦-١٠) سنوات من نوع معين من الشكولاتة سوف يتزايد خلال العامين المقبلين فهل يمكنك عزيزي الباحث أن تقترح لنا طريقة المعاينة التي يمكن استخدامها لتقييم ذوق هذه الفئة العمرية ٠

٤- جامعة الزيتونة الأردنية بها حوالي (٦٠٠٠) طالب نصفهم من الصبيا وهم يأتون إليها من مناطق الأردن المختلفة وكذا بعض الدول العربية فهناك حوالي (٥٠٠) طالب من محافظة إربد (٦٠٠) طالب من الكرك (١٠٠٠) من المملكة العربية السعودية (١٣٠٠) طالب من الكويب وترغب جامعة الزيتونة في فتح فروع لها ببعض الدول العربية بشرط أن تتواجد لديها بيانات عن أعداد الطلاب في تلك الدول وكذا مدى استعداد هؤلاء الطلاب في الدراسة بتلك الفروع علماً بأن ما يتوافر لديها من بيانات أولية هو أن معظم الطلاب من الكويتيين يفضلون الدراسة

بـــنظام الانتســـاب أم الطـــلاب الســـعوديين فيفضـــلون الدراسة النظامية ويرغب المسئولين في جامعة الزيتونة في مقابلة خمسون طالباً من تلك الدول لتقدير الأعداد المتوقعة من الطلاب ... فهل يمكنك عزيزي الباحث أن توضح لنا أسلوب المعاينة المناسب لهذه الحالة.

(١٧)

الإطار النظري لمشكلة البحث

ما المقصود بالإطار النظري .. ؟[1]

هــو ذلك النموذج الذهني لكيفية تعيين العلاقات بين عدد من العوامل التي حددها الـباحث ورأى أنها مهمة لمشكلة البحث وتظهر تلك العلاقات بطريقة منطقية من خلال مراجعة وتلخيص الدراسات السابقة في مجال مشكلة البحث .

أي أن الإطـــار النظـــري هو تحديـد لشبكـة العلاقـــات بين المتغيرات (المســتقلة والــتابعة) التي لها أهمية بالنسبة للبحث وعلى ذلك فان الإطار النظري هو الأساس الذي يبنى عليه كل البحث وليس هو الخلفية النظرية أو التأهيل العلمي لموضوع البحث كما يعتقد ذلك خطأ الكثير من الباحثين .

مكونات الإطار النظري:-

هناك أربـــع عنـــاصر أساسية يجب أن يشتمل عليها الإطار النظري وهي :-

١- تحديد وتسمية المتغيرات التي رؤي أن لها علاقة بالبحث .
٢- تحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة بعضها ببعض .
٣- تحديد طبيعـــة واتجاه العلاقات بين المتغيرات وذلك بناء على الدراسات السابقة .
٤- شـــرح أســـباب توقـــع وجود هذه العلاقات ويمكن استنباط هذه الأسباب من خلال الدراسات السابقة .

---

[1] اوما سيكاران – ترجمة اسماعيل علي بسيوني وبعد الله بن سليمان الفراز – طرق البحث في الإدارة – مدخل بناء المهارات البحث – جامعة الملك سعود – ١٩٩٨ – الرياض .

حالـــــة عمليـــــــة

حالة شركة دلتا للطيران

قـــررت الحكومة الأمريكية تخفيض عدد القيود القانونية التي تخضع لها شركات الطيـــران وذلك بغية تخفيض التكلفة العالية التي تتحملها تلك الشركات وقد أدى ذلك إلى زيادة عدد الرحلات نتيجة لتشغيل العديد من الشركات عدد إضافياً من الرحلات وفي عام ١٩٨٧م اتهمـــت شركة دلتا بمخالفة تعليمات الأمن والسلامة ولا سيما بعد أن وقع حاث بيـــن أســـطولها الجـــوي راح ضحيته (١٥٠) راكباً وكانت الأسبـــاب الظـــــاهرة لهذا الحادث كما يلي :-

١- ضعف الاتصالات بين ملاحي الطائرة ٠

٢- ضعف التنسيق بين الملاحين الأرضيين والجويين ٠

٣- ضعف تدريب الملاحين ٠

٤- فلسفة الإدارة التي شجعت اتباع استراتيجية اللامركزية ٠

والآن وفي ظـــل المشكلـــة السابـــق استعراضهـــا ضع الإطار النظري لهذه المفاهيم ٠

الحـــــل

يجب أن يتضمن الإطار النظري النقاط الخمس السابق ذكرها وذلك على النحو التالي :-

١- **تحديد وتسمية المتغيرات التي رؤي أن لها علاقة بالبحث ٠**

من القراءة التحليلية للمشكلة السابقة نبين أن :-(*)

المتغير التابع هو س- مخالفة تعليمات الأمن والسلامة ٠

(*) يجب أن تتعود عزيزي الباحث أننا دائماً نرمز للمتغير بالرمز (س) (X) أما المتغيرات المستقلة فيرمز لها بالرمز (ص) (Y) ٠

المتغيرات المستقلة هي ص – أ ضعف الاتصالات بين ملاحي الطائرة ٠

ص – ب ضعف التنسيق بين الملاحين الأرضيين والجويين ٠

ص – ج ضعف تدريب الملاحين ٠

ص – د فلسفة الإدارة في اتباع استراتيجية اللامركزية في إدارة أسطولها الجوي ٠

٢– <u>تحديد العلاقات بين المتغيرات المختلفة بعضها ببعض</u>

– <u>العلاقة بين س ، ص أ</u>

كلما ضعفت الاتصالات بين ملاحي الطائرة زادت فرصة وقوع المخالفات لتعليمات الأمن الجوي ٠

– <u>العلاقة بين س ، ص ب</u>

إن التنسيق بين الملاحين الجويين والأرضيين يلعب دوراً أساسياً بالنسبة للأمن الجوي فكلما قل مستوى التنسيق زاد احتمال مخالفة تعليمات الأمن ٠

– <u>العلاقة بين س ، ص ج</u>

إن انخفاض مستوى تدريب الطيارين والملاحين يؤدي ألى زيادة احتمال مخالفة تعليمات الأمن ٠

– <u>العلاقة بين س ، ص د</u>

إن اتباع الأسلوب اللامركزي بمعنى السماح لكل شركة بتحديد عدد رحلاتها الجوية بالشكل الذي يتناسب مع إمكانياتها يؤدي إلى زيادة احتمالات مخالفة تعليمات الأمن ٠

والآن نلاحــظ أن هــناك علاقــة قويــة بين اتباع أسلوب(*) اللامركزية وكل من المتغيرات المستقلة أرقام (ص أ ، ص ، ص د) حيث أن اتباع اللامركزية سيؤدي بالضــرورة إلى ضــعف عمليات التنسيق للاتصالات بين الملاحين مما يؤدي إلى العجــز عــن إخطار الطيار الآخر بالأخطار الوشيكة وكذا ضعف الاتصالات بين الملاحين الأرضيين والجويين ٠

٣- <u>تحديد طبيعة واتجاه العلاقات بين المتغيرات</u>

- كــلما ضــعفت الاتصـــالات بين ملاحي الطائرة زادت فرصة وقوع المخالفات لتعليمات الأمن ٠

 أي أن العلاقــة بين ضعف الاتصالات ومخالفات تعليمات الأمن علاقة عكسية ٠

- كــلما ضــعف التنســيق بيــن الملاحين الجويين والأرضيين زاد احتمال مخالفة تعليمات الأمن ٠

 أي أن العلاقة بين ضعف الاتصالات ومخالفات تعليمات الأمن علاقة عكسية ٠

- كــلما ضــعف مستوى تدريب الملاحين الأرضيين والجويين كلما زادت فرصة وقوع مخالفات تعليمات الأمن ٠

 أي أن العلاقــة بيــن ضــعف مستوى التدريب ومخالفات تعليمات الأمن علاقة عكسية ٠

- كلما زادت اللامركزية كلما زادت فرصة وقوع مخالفات تعليمات الأمن ٠

 أي أن العلاقة بين اللامركزية ومخالفات تعليمات الأمن علاقة طردية٠

٤- <u>شرح أسباب توقع وجود هذه العلاقات</u>

- <u>بالنسبة للعلاقة بين س ، ص أ</u>

 فإن سبب توقــع تلك العلاقة هي قلة المعلومات المتبادلة بين ملاحي الطائرة ٠

(*) لاحظ ان استنباط العلاقات السابقة انما يتأتى من الخلفية النظرية لدى الباحث وكذا الدراسات السابقة ٠

- **بالنسبة للعلاقة بين س ، ص ب**

فـــإن ســـبب توقـــع هذه العلاقة هي أنه في حالة تهديد الأمن فإن كل من الملاح والطيـــار ســـيفقدان الصـــورة العامـــة للموقف فلا يستطيعان تبادل المعلومات المناسبة ،

- **بالنسبة للعلاقة بين س ، ص ج**

فـــإن سبب توقع هذه العلاقة هي أن انخفاض مستوى التدريب سيؤدي حتما إلى عدم معرفة كيفية التعامل مع الظروف الطارئة وتلافي الحوادث ،

- **بالنسبة للعلاقة بين س ، ص د**

فإن سبب توقع هذه العلاقة هي أن تزايد درجة اللامركزية سوف يؤدي إلى عدم التنســيق بيـــن جهات الاختصاص مما يزيد من احتمالات التصادم بين الأوامر الصادرة عن كل منها وبالتالي زيادة احتمالات مخالفة تعليمات الأمن ،

والآن عزيزي الباحث هيا بنا نقوم بصياغة الإطار النظري للمفاهيم السابقة ،

الإطار النظري :-

قررت الحكومة الأمريكية مؤخراً تخفيف القيود القانونية المفروضة على شركات الطيران بما يسمح لهذه الشركات بتحديد العدد المناسب لرحلاتها الجوية بالطريقة التي تتناسب مع إمكانياتها وذلك بقصد تخفيف عبء التكلفة على هذه الشركات ،

غير أنه في عام ١٩٨٧م وقع حادث في أسطول طيران شركة دلتا راح ضحيته ما يقرب من (١٥٠) راكباً وبالدراسة التحليلية لأسباب الحادث قد نبين :-

١- أن العنصر الرئيسي الذي حظي بالاهتمام هنا كان منصباً على مخالفة تعليمات الأمن (المتغير التابع) ،

٢- حظيت كل من المتغيرات الآتية بشيء كبير من الاهتمام على اعتبار أنها متغيرات تنبؤية ناتجة عن مخالفة تعليمات الأمن (المتغيرات المستقلة) ،

أ- ضعف الاتصالات بين ملاحي الطائرة ،

ب- ضعف التنسيق بين الملاحين الأرضيين والجويين ،

ج- ضعف تدريب الملاحين ،

د- فلسفة الإدارة في اتباع استراتيجية اللامركزية في إدارة أسطولها الجوي ،

وقد أوضحت النتائج الأولية أن هناك مجموعة من العلاقات بين المتغيرات المختلفة (التابعة والمستقلة) بعضها ببعض وذلك على النحو التالي :-

١- أنه كلما ضعفت الاتصالات بين ملاحي الطائرة زادت فرصة وقوع المخالفات لتعليمات الأمن ،

٢- كلما قل مستوى التنسيق بين الملاحين الأرضيين والجويين زاد احتمال وقوع المخالفات لتعليمات الأمن ،

٣- إن انخفاض مستوى تدريب الملاحين الطيارين والأرضيين يؤدي إلى زيادة احتمال وقوع المخالفات لتعليمات الأمن ،

٤- إن اتباع الأسلوب اللامركزي في إدارة أسطول الطيران غالباً ما يؤدي إلى ضعف التنسيـــق ومن ثم زيادة احتمال وقوع المخالفات لتعليمات الأمن ٠

وهــذا ولقــد أوضحت تلك النتائج الأولية أن اتجاه العلاقة بين المتغيرات السابقة جميعها اتجاهـــاً عكسياً فيما عدا العلاقة بين درجة اللامركزية ومخالفة تعليمات الأمن فلقد أخذت اتجاهاً صعودياً ٠

ولقــد اســتندت تلك النتائج عن مجموعــة من الحجج الموضوعيـــة وذلك على النحو التالي :-

١- إن العلاقـــة بين ضعف الاتصالات وزيادة فرصة وقوع مخالفات لتعليمات الأمن الجــوي إنما هي نتيجة منطقية لقلة المعلومات المتبادلة بين ملاحي الطائرة وذلك نتيجة عجز كل طيار عن إخطار الطيار الآخر بالأخطار الوشيكة ٠

٢- إن العلاقة بين ضعف التنسيق بين المراقبين الأرضيين والملاحين الجويين وزيادة فرصـــة وقوع مخالفات لتعليمات الأمن إنما هي نتيجة منطقية لأن كل من الطيار والمـــلاح ســـيفقدان الصورة العامة للموقف في لحظة الخطر فلا يستطيعان تبادل المعلومات المناسبة ٠

٣- إن العلاقـــة بين انخفاض مستوى التدريب للملاحين وزيادة فرصة وقوع مخالفات لتعليمات الأمن إنما هي نتيجة منطقية نظراً لأن ضعف التدريب سيؤدي إلى عـــدم معرفة كيفية التعامل مع الظروف الطارئة وتلافي الحوادث ٠

٤- وأخيـــراً فإن العلاقة بين اتباع أسلوب اللامركزية وزيادة فرصة وقوع المخالفات لتعـــليمات الأمن إنما هي نتيجة منطقية لأن زيادة اللامركزية سيؤدي إلى ضعف التنســـيق بين الجهات المختلفة مما يؤدي بدوره إلى التصادم والعشوائية في إعطاء الأوامر الأمر الذي يزيد من زيادة احتمال وقوع المخالفات لتعليمات الأمن ٠(*)

(*) يمكن أن يتم تدعيم تلك الخلفية النظرية بما يتوافر لدى الباحث من دراسات سابقة عن هذا الموضوع ٠

نمـــوذج تقييـــم

الإطـــار النظري للبحث

١- هل يشمل الإطار النظري على كل من :-

أ- المتغير التابع " المنهجية " ،

ب- المتغير أو المتغيرات المستقلة " السبب أو الأسباب " ،

....

....

٢- هـــل يتضـــح مـــن الإطار النظري العلاقات القائمة بين المتغير التابع والمتغير أو المتغيرات المستقلة ،

....

....

٣- هـــل يوضح الإطار النظري اتجاه العلاقات القائمة بين المتغير التابع والمتغير أو المتغيرات المستقلة :-

أ- علاقة طردية ،

ب- علاقة عكسية ،

....

....

٤- هـــل يوضـــح الإطـــــار الـــنظري الأسباب المتوقعة لنوعية العلاقات السابقة ،

....

....

مشروع تدريبي

١- نقـدم إليـك فيمـا يلي عزيزي الباحث إطارين نظريين لمجموعتين من الأبحاث والمطـلوب مـنـك تقييم تلك الأطر النظرية في ضوء استمارة التقييم السابق ذكرها :-

أ- الدراسة الأولى :-(*)

الإطار النظري للدراسة

مفهوم القيادة الإدارية

كثرت التعاريف وتعددت الآراء حول معنى القيادة الإدارية ٠ وحتى يمكن توضـيح ذلـك ، فسـنعرض فيما يلي بعضاً من التعاريف التي طوّرها الكتّاب والباحثون والمتهمون في القيادة الإدارية ٠

وكبداية لهذا العرض ، يشير كاتس وكان Kate and Kahn إلى أن القيادة تظهـر في المؤلفات على ثلاث صور أو معان : نتيجة للمنصب أو الوظيفة التي يشـغلها الفـرد ، أو نتيجة لصفاته الشخصية ، أو نتيجة لمجموعة من السلوك ٠ ويعـرّف أوردوى تيـد Ordway Tead القيـادة بأنها ((النشاط الذي يمارسه شـخص للـتأثيـر في النـاس ، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقـه)) ٠ كما يعرّف ففنر Pfiffner القيادة بأنها ((نوع من الروح المعنوية والمسـؤولية الـتي تتجسد في المدير ، والتي تعمل على توحيد جهود مرؤوسيه لـتحقيق الأهـداف المطـلوبة ، والـتي تـتجاوز مصـالحهم الآنية)) ٠ وأما جوليمباوسكي Golemnbiewsky فقد عرّفها بأنهـا ((القـدرة القويمة للتأثير في الناس في النواحي المرغوبة)) ٠

(*) توفيق مرعي ومحمد عبد الفتاح ياغي – قياس الأداء الإداري للمديرين السعوديين في قطاع الخدمة المدنية : دراسة ميدانية تحليلية – مجلة جامعة الملك سعود – العلوم الإدارية العدد (١) – ١٩٩١ – الرياض – ص ص ٣-٣٣

وينظر البعض إلى القيادة على أنها مجموعة من الصفات التي تميز القائد عن غيره ، وطبقاً لرأي راسل Russell إن القائد الناجح لا بد وأن تكون لديه ثقة كافيـــة بنفسه وأن يكون ماهراً ، وأن يتمتع بالسرعة والحزم في الاختيار من بين القـــرارات البديلة ٠ أما فيفنر Pfiffner أن القائد الناجح لا بد وأن يرتبط سلوكه بأهداف المنظمة ، وبالوسائل المشروعة التي تتبناها لتحقيق هذه الأهداف ، حيث إن ذلك يسهّل التوصل إلى اتخاذ القرارات التي تدعم من الأهداف التنظيمية دون تخـبط أو تضـــارب ٠ وأما بيل وآخرون .Beal et al فيرون أن القائد هو الذي يتســم بسمات شخصية معينة مثل : القوة البدنية ، والعصبية ، والذكاء ، وضبط الــنفس ، وغيرها من السمات آخذين هذه الجوانب في مفهوم القيادة الإدارية في الاعتــبار ، وفـــي ضوء التعريفات السابق عرضها لهذا المفهوم ، فإنه يمكننا أن تستخلص ثلاثة شروط أساسية لا بد من توافرها لوجود القيادة هي :-

١- وجود جماعة من الأفراد ٠

٢- وجــود فرد من بين أفراد المجموعة يؤثر في المرؤوسين لتحقيق الأهداف في موقف معين ٠

٣- تســتهدف عملية التأثير تنسيق وتوجيه جهود الجماعة نحو تحقيق الأهداف المشتركة المنشودة ٠

وإذا مـــا انتقلنا إلى الجانب الخاص بوضع معايير ثابتة يمكن على أساسها اختيار القادة الإداريين الأكفاء ، فإننا نلاحظ اختلافنا بين الكتّاب والباحثين ، فيما يتعــلق بهذا الجانب ، وحتى يمكن توضيح هذه الاختلافات ، فسنعرض فيما يلي أهم الاتجاهات السائدة في هذا الموضوع ٠

خصائص القيادة الإدارية : أهم الاتجاهات الفكرية السائدة :-

يعرض هذا الجزء أهم الاتجاهات الفكرية السائدة في خصائص القيادة الإدارية ٠ وتشير مراجعة ما هو متاح من نظريات ودراسات تتعلق بالقيادة الإدارية ، إلاّ أن معظـــم الجهود التي قام بها علماء الإدارة وعلماء النفس وعلماء الاجتماع لوضع معاييـــر ثابــتة يمكن على أساسها اختيار القادة الإداريين الأكفاء قد حصرتها في

مجموعتين أساسيتين :-

- معايير شخصية تدور حول السمات الشخصية للقائد الإداري ٠
- معايير موضوعيـــة مرتبطة بالمركز القيادي وعلاقة القائد بالمرؤوسين ٠

وقد تبلورت هذه الجهود في ثلاثة مداخل للقيادة الإدارية ، ومنها ظهرت ثلاث نظريات أساسية أطلق عليها نظريات القيادة :-

١- المدخل الفردي : نظرية السمات ٠

٢- المدخل الاجتماعي : نظرية الموقف ٠

٣- المدخل التوفيقي : النظرية الفعالية ٠

ب- **الدراسة الثانية :-**[١]

الإطار النظري

يمكن تعريف الضغوط بأنهـــا " استجابـــة مكيفـــة تتوسطهـــا الفروق الشخصية (الفـــردية) و أو العمـــليات الســيكولوجية وأنهـــا نتيجة حـــدث أو فعل بيئي خارجي بحيث تضع متطلبـــــات سيكولوجية أو ماديـــة مفرطـــة على الفرد " (Gibson et al, 1994 : 263) ٠

ويـــرى Gibson et al, (1994) ، أن هـــذا الـــتعريف يسمح لنا بتوجيه اهتمامـــنا إلى حـــالات بيـــئية معينة على اعتبار أنها مصادر متوقعة للضغوط ويطلق عليها عوامل الضغوط (Stressors) ومنهـــا عوامل ضغـــوط العمل (Work Stress) الـــتي تسبب بعض الآثار السلبية ٠ ويتوقف تأثير الأفراد بهذه الضغوط على صفاتهم الشخصية والديموغرافية (المير ، ١٩٩٥) ٠

وبعد مراجعة مستفيضة للأدبيات المتعلقة بالموضوع بمدة أكثر من عقدين مـــن الـــزمن طور Gibson et al (1994) والمير (١٩٩٥) نموذجاً نظرياً

---

[١] عبد الله بن حسن العبد القادر – عبد الرحيم بن على المير – اختيار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية – دراسة ميدانية – المجلة العربية للعلوم الإدارية – مجلد (٣) عدد (٢) مايو ١٩٩٦ – الرياض – ص ص ٣١٧-٣٢٨ ٠

يوضح العلاقة بين عوامل ضغوط المهنة المختلفة والضغوط وآثار هذه الضغوط على العمل وتأثير الفروق الفردية (الصفات الشخصية) على هذه العلاقة. يتألف النموذج من أربع مجموعات من عوامل ضغوط المهنة هي :-

١- عوامل ضغوط بيئة العمل المادية : وتشتمل على عوامل مثل الضوء والإزعاج والحرارة وتلوث الهواء.
٢- عوامل ضغوط فردية : وتشتمل على عوامل صراع الدور (Role Conflict) وغموض الدور (Role Ambiguity) والعبء الزائد في العمل وقلة الرقابة والمسؤولية ، وسوف تشتمل الدراسة الحالية على صراع الدور وغموض الدور فقط ،
٣- عوامل ضغوط جماعية : وتشتمل على عوامل ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل والمرؤوسين والمدير ،
٤- عوامل ضغوط تنظيمية : وتشتمل على عوامل مثل ضعف الهيكل التنظيمي وعدم وجود سياسات محددة ،

وقد اشتمل النموذج على خمس مجموعات من الآثار المترتبة على ضغوط العمل وهي :-

١- آثار ذاتية : مثل العدوانية واللامبالاة والقلق ،
٢- آثار سلوكية : مثل تناول المخدرات والمسكرات والإفراط في الأكل أو التدخين ،
٣- آثار معرفية : مثل عدم القدرة على اتخاذ قرارات صائبة وعدم القدرة على التركيز ،
٤- آثار فسيولوجية : مثل زيادة ضغط الدم وزيادة دقات القلب ،
٥- آثار تنظيمية : مثل ضعف الأداء الوظيفي والغياب وعدم الرضا الوظيفي ، وسوف تشتمل الدراسة الحالية على الرضا الوظيفي كأثر من آثار ضغوط العمل ،

أمـــا فيمـــا يتعــلق بالصفات الشخصية ، فقد اشتمل النموذج على بعض الصــفات الذهنية / العاطفية ، والبيولوجية / الديموغرافية التي تؤثر على تفاعل الفــرد مــع عوامــل ضغوط العمل ، وسوف تركز الدراسة الحالية على بعض الصفات الديموغرافية مثل العمر والخبرة الوظيفية ومدة الخدمة في المنشأة الحالية والدخــل الشــهري وعلاقتها مع صراع الدور وغموض الدور والرضا الوظيفي لعينة البحث ٠

٢- حدد الإطار النظري للحالات الآتية :-[١]

أ- لاحظــت مديــرة شركة ماكدول الأردنية أن مستوى التعامل[٢] الأخلاقي بين العاملين وجهود المستهلكين منخفض للغاية وهي ترى أنه لو تم تحسين ظروف العمــل ورفــع أجــور العاملين سواء المادية منها أو المعنوية سوف يؤدي أن تحسين هذا السلوك الأخلاقي غير أن لديها شك في هذا الاعتقاد ويصل إلى حد الجــزم بأن العاملين الذين لديهم مصدر دخل إضافي لن يتأثروا بأي ارتفاع في مستوى أجورهم بل سيظل مستواهم الأخلاقي على ما هو عليه أما باقي العاملين الذيــن لا يتوافر لديهم مصدر دخل إضافي فربما يتحسن مستوى أخلاقهم بزيادة مستوى أجورهم ٠.

ب- فــي إحــدى الدراسات التي قام بها طبيب أردني في مستشفى الأردن وجد أن هناك ثلاثة عوامل تؤثر على شفاء المرضى هي :-

١- سرعة وصحة التشخيص ٠

٢- مدى اتباع مساعدي الأطباء للتعليمات الصادرة إليهم ٠

٣- مستوى نظافة وهدوء المستشفى ٠

حيــث لوحــظ أن المريض إذا تواجد في مستشفى هادئ ونظيف فإنه يشفى بســرعة كما لوحظ أن المريض ذو الحالات المتأخرة من الصعب شفاؤه وإن

---

[١] لاحظ أن المطلوب هنا هو تحديد المتغير التابع والمتغير المستقل ونوع وطبيعة العلاقة بينهما وهذا يستدعي أولاً تحديد المشكلة تحديداً دقيقاً ثم تحديد تلك المتغيرات ٠

[٢] فكرة هذه الحالات مقتبسة من أوماسيكاران – طرق البحث في الإدارة – مرجع سبق ذكره – ص ١٣٤ ٠

كـــان فـــي مستشـــفى هادئ ونظيف وحتى لو اتبع مساعد الطبيب التعليمات الصادرة إليه ٠

ج- **يقــوم أحد الباحثين بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الزيتونة بدراسة أسباب تناقص إنتاجية العاملين بشركة الفوسفات الأردنية وكان لدى الباحث اعتقاد بأن هناك أربع عوامل هي التي تسبب في نقص الإنتاجية وتتمثل هذه العوامل في :-**

١- نقص مستوى المهارة ٠

٢- تدني مستوى الأجور والمكافآت ٠

٣- انخفاض درجة الرضا الوظيفي ٠

٤- انخفاض سنوات الخبرة ٠

ولقــد أشارت الدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث إلى أن ارتفاع عدد سنوات الخبرة يؤدي فقط إلى ارتفاع مستوى إنتاجية العاملين ٠

٣- حــدد المتغير التابع والمتغير أو المتغيرات المستقلة للمواقف التالية ثم حدد نوعية العلاقة بينها :-

أ- إن زيادة المستوى التعليمي يؤدي إلى زيادة مقدرة الفرد على الفهم السريع ٠

ب- إن زيادة مستوى الأجور يؤدي إلى تحسين إنتاجية العاملين ٠

ج- يتسبب ارتفاع مستوى العمر في انخفاض ساعات النوم لدى الأفراد ٠

د- التدريب الخارجي يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين ٠

الفصـل الثالـث

(١٨)

المعالجة الإحصائية لفرضيات البحث

أولاً : اختبارات الفروض

اختــبارات الفــروض هي وسيلة للتأكد من أنه لا يوجد أي فرق بين خصائص معينة في مجتمع البحث وبين تلك الخصائص في العينة المسحوبة والتأكد من أنه حتى إذا وجــد أي فرق فإنه ذلك سوف يكون راجعاً إلى أخطاء المعاينة وهي تلك الأخطاء الغير منــتظمة والتي لا يمكن تجنبها مثل الأخطاء التي تترتب عن الحالة النفسية للباحث وقت إعداده لبحثه ٠

هذا ويمكن صياغة العبارة السابقة إحصائياً على النحو التالي :-

" عــدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين (*) أو المجموعات الداخلة في المقارنـــة " وهذه العبارة هي ما يطلق عليها اسم الفرضية الصفرية : أو فرضية العدم او فرضية النفي " وفي حالة التعامل مع المتوسطات يمكن التعبير عنها في شكل رموز على النحو التالي :-

$$H0 = \mu_1 = \mu_2 \text{ (**)}$$

وفي حالة التعامل مع الارتباط فإنه يمكن التعبير عنها على الشكل التالي :-

$H0 : Rxy = zero$

<u>والآن لاحظ أن :-</u>

تعني فرض العـــــدم　　　H0

(*) يقصد بالمجموعتين هنا المجموعة الأولى التي تم سحبها من المجتمع وخضعت للدراسة وكذا المجموعة الثانية التي تم سحبها من نفس المجتمع و لم تخضع لنفس الدراسة مثل حالة قياس أداء مجموعة أفراد تعرضوا لبرنامج تدريبي ومقارنة أدائهم بباقي أفراد المجتمع الأصلي ٠

(**) لاحظ أن قبول الفرض الصفري لا يعني أننا في حالة تساوي فقد يكون الباحث قد وقع في خطأ من النوع الثاني بمعنى أن الفشل في اكتشاف الفرق بين المجموعات عندما يكون هذا الفرق موجود بين المجموعات في الواقع ويرمز لهذا الخطأ بالرمز (B) ٠

نعني الوسط الحسابي للمجموعة الأولى والمجموعة الثانية $\mu 2$, $\mu 1$

معامل الارتباط R

المتغير المستقل X

المتغير التابع y

ويـــتم رفـــض فرض العدم [*] إذا لم يتم استيفاء الشرط الخاص بمستوى المعنوية [**] والمعبر عنه بالرمز $p \ 0.5$ ٠

<u>**والآن دعنا نفترض أنه :-**</u>

←—— تم رفض فرض العدم

أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الداخلة في المقارنة ٠

بمعنى أنه

توجـــد فـــروق بين خصائص معينة في مجتمع البحث وبين تلك الخصائص في العيـــنة المسحوبة وهذه الاختلافات لا ترجع إلى أخطاء المعاينة ويمكن صياغة العبارة السابقة إحصائياً على النحو التالي :-

" توجـــد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين أو المجموعات الداخلة في المقارنـــة " وهذه العبارة هي ما يطلق عليها اسم الفرضية البديلة أو البحثية وفي حالة التعامل مع المتوسطات يمكن **التعبير عنها في رموز على النحو التالي :-**

$$H_1 : \mu_1 \quad \mu_2$$

وفي حالة التعامل مع الارتباط فإنه يمكن التعبير عنها على الشكل التالي :-

$$H0 : Rxy \quad zero$$

حيث الفرضية البديلة H_1

---

[*] رفض فرض العدم يعني وجود فرق جوهري " ذات دلالة إحصائية " بين مجموعات البحث ٠

[**] يقصد بمستوى المعنوية (∝) الخطأ من النوع الأول والذي يعني أن هناك فروقاً بين المجموعات الداخلة في المقارنة مع أن هذه الفروق غير موجودة في الواقع وفي العلوم السلوكية فإن الاحتمال المقبول للوقوع في ذلك الخطأ هو (٥%) أي أن الفرق بين المجموعات يجب أن يكون كبيراً بدرجة كافية لتبرير رفض الفرضية الصفرية وإنه يحدث بالصدفة (٥ في كل مائة وحدة) وأن الفرق بهذا المدى يشار إليه على أنه ذا دلالة ويرمز له بالرمز $p \ 0.5$ ٠

وهذه الفرضية تنقسم إلى نوعين رئيسيين :–

١– **الفرضية البديلة ذات الاتجاه :–**

وهـــي تـــلك الفرضية التي تركز على وجـــود فـــرق جوهـــري ولكن هذا الفرق يكون لمصلحة مجموعة دون أخرى ويستـــدل على اتجـــــاه هذه الفرضية بلفـــظ (أقل / أكبر) والذي يشار إليه بالرمز (> <) وفي حالة التعامل مع المتوسطات يتم التعبير عن كل الفرضية في شكل الرمز التالي :–

$$HR : \mu_1 > \mu_2$$

$$HR : \mu_1 < \mu_2$$

أما في حالة التعامل مع الارتباط فإنه يمكن التعبير عنها على الشكل التالي :–

$$HR : Rxy > 0.80$$

$$HR : Rxy < 0.80$$

حيث الفرضية ذات الاتجاه الواحد HR

٢– **الفرضية البديلة عديمة الاتجاه :–**[١]

وهـــي تـــلك الفرضـــية التي تركز على وجود فرق جوهري بين المجموعتين أو المجموعـــات الداخـــلة في المقارنة ولكنها لا تحدد لصالح من هذا الفرق ... وفي حالـــة الـــتعامل مع المتوسطات يمكن التعبير عن هذه الفرضية في شكـــل الرمز التالي :–

$$HR : \mu_1 \quad \mu_2$$

أما في حالة التعامل مع الارتباط فإنه يمكن التعبير عنها على الشكل التالي :–

$$HR : Rxy \quad zero$$

انتبه عزيزي الباحث

١– إن اختـــبارات الفـــروض تتضمن فحص الفرضية الصفرية فقط ولهذا فإنها تسمى بالفرضية الإحصائية ٠

---

(١) د. عبد الله فلاح المنيزل – الإحصاء الاستدلالي وتطبيقات في الحاسوب باستخدام الرزم الإحصائي (SPSS) – دار وائل للطباعة والنشر – ٢٠٠٠ – عمان – ص ص ٢٥–٣٩ ٠

٢- إذا كــان الفــرق فــي المجموعات الداخلة في المقارنة عالي جداً فإنه يتم رفض الفرضــية الصفرية ومن ثم يتم اللجوء إلى الفرضية البديلة والعكس صحيح بمعنى أنــه إذا كــان الفــرق صغير فإنه يتم قبول الفرضية الصفرية وترفض الفرضية البديلة ٠

٣- تحديد منطقة قبول أو رفض الفرضية الصفرية يعتمد على نوع الفرضية البديلة ٠

- فــي حالــة الفرضية البديلة عديمة الاتجاه فإنه (∝) تقسم على (٢) فإذا كان مستوى الدلالة (٥%) فإنه يتم بقسمة على النحو التالي $\frac{٠,٠٥}{٢}$ = ٠,٠٢٥

- أمــا إذا كــانت الفرضية البديلة ذات اتجاه واحد فإنه (∝) لا تقسم على (٢) ويسمى الاختبار في هذه الحالــة " اختبار ذو نهاية واحدة " ٠

٤- هــناك بعض الباحثين يشيرون إلى أن بعــض النتائـــج ذات دلالــة عن مستوى (∝ = ٠,٠٠١) والــبعض عــند مســتوى (∝ = ٠,٠١) والبعض الآخر عند مستوى (∝ = ٠,٠٥) وهذه مجرد طريقة لتعزيز النتائج فقط لأن مستوى الدلالة في ذهن الباحث قد يكون هو نفس الشيء بالنسبة للنتائج الثلاثة ٠

٥- مهمــا كانت نوعية الفرضية البديلة سواء كانت فرضية ذات اتجاه أو فرضية عديمة الاتجاه فإن فرضية العدم تكون واحدة ٠

الأدوات الإحصائية المستخدمة في اختبارات الفروض الصفرية (*)

(١) اختبار (ز) (Z) :-

يســتخدم اختبار (Z) لغرض تحويل المتغيرات إلى قيم قياسية أو معيارية تسمح بالمقارنة بينهما ... والقيم المعيارية هي عبارة عن قيم المشاهدات الأصلية من التوزيعات المختــلفة للمتغير العشوائي بوحدة الانحراف المعياري وتستخرج القيم المعيارية (Z) من المعادلة الآتية :-

---

(*) تشمل مجالات اختبارات الفروض ما يلي :-

١- اختبار الفروض المتوسط واحد أو اختبار وجود فرق بين متوسطين وهنا نستخدم اختبار (Z) للعينات الكبيرة واختبار (t) للعينات الصغيرة كما يستخدم تحليل التباين لاختبار الفروق بين متوسط أو أكثر ٠

٢- اختبار الفروض لنسبة واحدة أو اختبار وجود فرق بين نسبتين وهنا نستخدم اختبار (Z) أو اختبار (X2) أما في حالة وجود فروق بين أكثر من نسبتين فتستخدم اختبار (X2) ٠

$$Z = \frac{\bar{x} - \mu}{\sigma}$$

وإشـــارة القيمة المعيارية مهمة لأنها تبين هل أن قيمة المشاهدة أكبر أو أقل من المتوسط بعدد معين من الانحرافات المعيارية ،

هــذا وللحصـــول على قيمة (Z) الجدولية نبحث في جدول التوزيع الطبيعي – المرفق صورة منه مع مراعاة أنه يتعين تقريب قيمة (Z) إلى خانتين عشريتين فقط فمثلاً إذا أردنـــا البحث عن القيمة الجدولية 0.095 =Z فأنت تبدأ بالبحث عن قيمة (0.09) ثم تســـتمر فـــي نفس السطر إلى حين الوصول إلى نقطة المحور في العمود الذي يبدأ بقيمة (0.05) حيث تجد أن المساحة (0.4744).

١– اختبارات الفروض المتعلقة بعينة واحدة " متوسط واحد " :–

أ– **خطوات استخدام اختبار (Z) :–**

١– تحديد الفريضة الصفرية ،

٢– تحديـــد مستوى الدلالة (∝) وهن يحدد من قبل الباحث على أساس خبرته وفي ضوء الدراسات السابقة ،

٣– التعرف على قيمـــة المتوسط الحسابي للعينة والمجتمع ،

٤– حساب قيمة الدرجة المعيارية (Z) والقيمة المحسوبة ،

٥– اعـــتمد عـــلى قيمة (∝) ومنها يتم حساب القيمة الجدولية بالاستعانة بجداول التوزيع الطبيعي ،

٦– اتخاذ القرار بالقبول أو الرفض ،

ب– شروط استخدام اختبار (Z) :–

الحالة الأولى :–

١– المجتمع موزعاً توزيعاً طبيعياً ،

٢- الانحراف المعياري للمجتمع معروف (σ) ٠

٣- حجم العينة أكبر من (٣٠) مفردة ٠

٤- <u>الفريضة الصفرية</u>

" ليس هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الحسابي للمجتمع عند مستوى معنوية (∝) يساوي (0.05%)٠

<u>الفريضة البديلة</u>

يوجد فرقاً ذا دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي للعينة والمتوسط الحسابي للمجتمع عند مستوى معنوية (∝) يساوي (0.05%)٠

∴ القانون المستخدم

$$Z = \frac{\bar{X} - U}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

حيث

الوسط الحسابي للعينة = $\bar{X}$

الوسط الحسابي للمجتمع = U

الانحراف المعياري للمجتمع = σ

حجم العينة = n

<u>**الحالة الثانية :-**</u>

١- المجتمع موزعاً توزيعاً طبيعياً ٠

٢- الانحراف المعياري للمجتمع معروف (σ) ٠

٣- حجم العينة أكبر من (١٢٠) مفردة ٠

∴ القانون المستخدم

$$Z = \frac{\bar{X} - U}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

حيث

الانحراف المعياري للعينة = S

تطبيقـــات عمليـــــة

لـنفرض أنــك تتعامل مع عينة عشوائية مكونة من (٧٥) مفردة وأن المتوسط الحســابي للمجــتمع يبــلغ (٨٠) والمتوسط الحسابي للعينة قد بلغ (٨٥) وإن الانحراف المعياري يبلغ (١٢) فالسؤال الآن عند مستوى معنوية (∝) ٥% هل يمكن قبول الفريضة الصفرية أم لا ؟

الحـــــل

للإجابة على هذا السؤال تقوم أولاً بحساب قيمة (Z)

$$Z = \frac{\bar{X} - U}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

$$= \frac{85 - 80}{\frac{12}{\sqrt{75}}} = \frac{5}{\frac{12}{8.7}}$$

$$= \frac{5}{1.4} = 3.6$$

وبالكشف عن قيمة (Z) الجدولية عند ∝ = $\frac{5}{2}$ % (لأن الفريضة عديمة الاتجاه) ،

نجد أنها تساوي ± ١,٩٦

∵ قيمة Z المحسوبة (3.6) أكبر من قيمتها الجدولية (1.96) ،

∴ يــتم رفــض الفريضـــة الصفرية ونقول أن هناك فرقاً ذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥% ،

٢- اختبار الفروض المتعلقة بقيمتين :-

حيث قد تضطر عزيزي الباحث إلى استخدام عينتين بدلاً من عينة واحدة كما هو الحال في الدراسات المقارنة وهنا يتم التفرقة بين الحالتين التاليتين :-

الحالة الأولى :-

١- الانحراف المعياري للمجتمع الأول والثاني معروف ٠

٢- المجتمعان يتصفان بالتوزيع الطبيعي ٠

٣- حجم العينة أكبر من (٣٠) في الحالتين ٠

∴ القانون المستخدم

$$Z = \frac{(\overline{X}_1 - \overline{X}_2)}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

حيث :-

حجم العينة الأولى والثانية = n١ , n٢

المتوسط الحسابي للمجتمع الأول والثاني = μ٢ ، μ١

الحالة الثانية :-

١- الانحراف المعياري للمجتمع الأول والثاني معروف ٠

٢- حجم العينة أكبر من (١٢٠) في الحالتين ٠

٣- المجتمعان يتصفان بالتوزيع الطبيعي ٠

∴ القانون المستخدم

$$Z = \frac{(\overline{X}_1 - \overline{X}_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

مثال تطبيقي

إذا كنت بصدد اختيار فرضية إن مستوى إنتاجية العاملين في العينة (أ) أكبر من مســتوى إنــتاجية العاملين في العينة (ب) وكانت حجم العينة (أ) هو (٢٠) مفردة وحجم العينة (ب) (١٥) مفردة وإن متوسط الإنتاجية في العينة (أ) (٢٤) وفي العينة (ب) (١٩) وكان الانحراف المعياري للعينة الأولى قد بلغ (١٢) في العينة الثانية قد بلغ (١٣) وكان مستوى الدلالة (٥%) ، فهل تقبل افرض العدمي ...؟

فإنه يمكن الآن حساب قيمة Z

$$Z = \frac{(24-19)}{\sqrt{\frac{(12)^2}{20} + \frac{(13)^2}{15}}}$$

$$Z = \frac{5}{\sqrt{\frac{144}{20} + \frac{169}{15}}}$$

$$\frac{5}{\sqrt{7.5+11.3}} = \frac{5}{\sqrt{18.8}} = - \frac{5}{4.3} = 1.16$$

∴ قيمة Z المحسوبة = 1.16

أمـــا قيمة Z الجدولية عند مستوى معنوية ٥% (لاحظ أن الفريضة ذات اتجاه واحد أكبر من) = 1.64

∴ قيمة Z الجدولية أكبر من قيمة Z المحسوبة

$1.16 < 1.64$

∴ نقبل الفريضة العديمة أي لا توجد فروق ذات إحصائية عند مستوى ٥ % بين متوسط الإنتاجية بين العينتين (أ ، ب) ٠

جدول التوزيع الطبيعي (Z)

ط	ح	ا	ط	ح	ا
,٠٠	٥٠٠٠	٣٩٨٩	٠,١٦	٥٦٣٦	٣٩٣٩
٠,٠١	٥٠٤٠	٣٩٨٩	٠,١٧	٥٦٧٥	٣٩٣٢
٠,٠٢	٥٠٨٠	٣٩٨٩	٠,١٨	٥٧١٤	٣٩٢٥
٠,٠٣	٥١٢٠	٣٩٨٨	٠,١٩	٥٧٥٣	٣٩١٨
٠,٠٤	٥١٦٠	٣٩٨٦	٠,٢٠	٥٧٩٣	٣٩١٠
٠,٠٥	٥١٩٩	٣٩٨٤	٠,٢١	٥٨٣٢	٣٩٠٢
٠,٠٦	٥٢٣٩	٣٩٨٢	٠,٢٢	٥٨٧١	٣٨٩٤
٠,٠٧	٥٢٧٩	٣٩٨٠	٠,٢٣	٥٩١٠	٣٨٨٥
٠,٠٨	٥٣١٩	٣٩٧٧	٠,٢٤	٥٩٤٨	٣٨٧٦
٠,٠٩	٥٣٥٩	٣٩٧٣	٠,٢٥	٥٩٨٧	٣٨٦٧
٠,١٠	٥٣٩٨	٣٩٧٠	٠,٢٦	٦٠٢٦	٣٨٥٧
٠,١١	٥٤٣٨	٣٩٦٥	٠,٢٧	٦٠٦٤	٣٨٤٧
٠,١٢	٥٤٧٨	٣٩٦١	٠,٢٨	٦١٠٣	٣٨٣٦
٠,١٣	٥٥١٧	٣٩٥٦	٠,٢٩	٦١٤١	٣٨٢٥
٠,١٤	٥٥٥٧	٣٩٥١	٠,٣٠	٦١٧٩	٣٨١٤
٠,١٥	٥٥٩٦	٣٩٤٥	٠,٣١	٦٢١٧	٣٨٠٢

ط	ح	ا	ط	ح	ا
٠,٣٢	٦٢٥٥	٣٧٩٠	٠,٥٤	٧٠٥٤	٣٤٤٨
٠,٣٣	٦٢٩٣	٣٧٧٨	٠,٥٥	٧٠٨٨	٣٤٢٩
٠,٣٤	٦٣٣١	٣٧٦٥	٠,٥٦	٧١٢٣	٣٤١٠
٠,٣٥	٦٣٦٨	٣٧٥٢	٠,٥٧	٧١٥٧	٣٣٩١
٠,٣٦	٦٤٠٦	٣٧٣٩	٠,٥٨	٧١٩٠	٣٣٧٢
٠,٣٧	٦٤٤٣	٣٧٢٥	٠,٥٩	٧٢٢٤	٣٣٥٢
٠,٣٨	٦٤٨٠	٣٧١٢	٠,٦٠	٧٢٥٧	٣٣٣٢
٠,٣٩	٦٥١٧	٣٦٩٧	٠,٦١	٧٢٩١	٣٣١٢
٠,٤٠	٦٥٥٤	٣٦٨٣	٠,٦٢	٧٣٢٤	٣٢٩٢
٠,٤١	٦٥٩١	٣٦٦٨	٠,٦٣	٧٣٥٧	٣٢٧١
٠,٤٢	٦٦٢٨	٣٦٥٣	٠,٦٤	٧٣٨٩	٣٢٥١
٠,٤٣	٦٦٦٤	٣٦٣٧	٠,٦٥	٧٤٢٢	٣٢٣٠
٠,٤٤	٦٧٠٠	٣٦٢١	٠,٦٦	٧٤٥٤	٣٢٠٩
٠,٤٥	٦٧٣٦	٣٦٠٥	٠,٦٧	٧٤٨٦	٣١٨٧
٠,٤٦	٦٧٧٢	٣٥٨٩	٠,٦٨	٧٥١٧	٣١٦٦
٠,٤٧	٦٨٠٨	٣٥٧٢	٠,٦٩	٧٥٤٩	٣١٤٤
٠,٤٨	٦٨٤٤	٣٥٥٥	٠,٧٠	٧٥٨٠	٣١٢٣
٠,٤٩	٦٨٧٩	٣٥٣٨	٠,٧١	٧٦١١	٣١٠١
٠,٥٠	٦٩١٥	٣٥٢١	٠,٧٢	٧٦٤٢	٣٠٧٩
٠,٥١	٦٩٥٠	٣٥٠٣	٠,٧٣	٧٦٧٣	٣٠٥٦
٠,٥٢	٦٩٨٥	٣٤٨٥	٠,٧٤	٧٧٠٤	٣٠٣٤
٠,٥٣	٧٠١٩	٣٤٦٧	٠,٧٥	٧٧٣٤	٣٠١١

ط	ح	ا	ط	ح	ا
٠,٧٦	٧٧٦٤	٢٩٨٩	٠,٩٨	٨٣٦٥	٢٤٦٨
٧٧	٧٧٩٤	٢٩٦٦	,٩٩	٨٣٨٩	٢٤٤٤
٧٨	٧٨٢٣	٢٩٤٣	١,٠٠	٨٤١٣	٢٤٢٠
٧٩	٧٨٥٢	٢٩٢٠	١,٠١	٨٤٣٨	٢٣٩٦
٨٠	٧٨٨١	٢٨٩٧	١,٠٢	٨٤٦١	٢٣٧١
٨١	٧٩١٠	٢٨٧٤	١,٠٣	٨٤٨٥	٢٣٤٧
٨٢	٧٩٣٩	٢٨٥٠	١,٠٤	٨٥٠٨	٢٣٢٣
٨٣	٧٩٦٧	٢٨٢٧	١,٠٥	٨٥٣١	٢٢٩٩
٨٤	٧٩٩٥	٢٨٠٣	١,٠٦	٨٥٥٤	٢٢٧٥
٨٥	٨٠٢٣	٢٧٨٠	١,٠٧	٨٥٧٧	٢٢٥١
٨٦	٨٠٥١	٢٧٥٦	١,٠٨	٨٥٩٩	٢٢٢٧
٨٧	٨٠٧٨	٢٧٣٢	١,٠٩	٨٦٢١	٢٢٠٣
٨٨	٨١٠٦	٢٧٠٩	١,١٠	٨٦٤٣	٢١٧٩
٨٩	٨١٣٣	٢٦٨٥	١١	٨٦٦٥	٢١٥٥
٩٠	٨١٥٩	٢٦٦١	١٢	٨٦٨٦	٢١٣١
٩١	٨١٨٦	٢٦٣٧	١٣	٨٧٠٨	٢١٠٧
٩٢	٨٢١٢	٢٦١٣	١٤	٨٧٢٩	٢٠٨٣
٩٣	٨٢٣٨	٢٥٨٩	١٥	٨٧٤٩	٢٠٥٩
٩٤	٨٢٦٤	٢٥٦٥	١٦	٨٧٧٠	٢٠٣٦
٩٥	٨٢٨٩	٢٥٤١	١٧	٨٧٩٠	٢٠١٢
٩٦	٨٣١٥	٢٥١٦	١٨	٨٨١٠	١٩٨٩
٠,٩٧	٨٣٤٠	٢٤٩٢	١,١٩	٨٨٣٠	١٩٦٥

ط	ح	ا	ط	ح	ا
١,٢٠	٨٨٤٩	١٩٤٢	١,٤٢	٩٢٢٢	١٤٥٦
٢١	٨٨٦٩	١٩١٩	٤٣	٩٢٣٦	١٤٣٥
٢٢	٨٨٨٨	١٨٩٥	٤٤	٩٢٥١	١٤١٥
٢٣	٨٩٠٧	١٨٧٢	٤٥	٩٢٦٥	١٣٩٤
٢٤	٨٩٢٥	١٨٤٩	٤٦	٩٢٧٩	١٣٧٤
٢٥	٨٩٤٤	١٨٢٦	٤٧	٩٢٩٢	١٣٥٤
٢٦	٨٩٦٢	١٨٠٤	٤٨	٩٣٠٦	١٣٣٤
٢٧	٨٩٨٠	١٧٨١	٤٩	٩٣١٩	١٣١٥
٢٨	٨٩٩٧	١٧٥٨	٥٠	٩٣٣٢	١٢٩٥
٢٩	٩٠١٥	١٧٣٦	٥١	٩٣٤٥	١٢٧٦
٣٠	٩٠٣٢	١٧١٤	٥٢	٩٣٥٧	١٢٥٧
٣١	٩٠٤٩	١٦٩١	٥٣	٩٣٧٠	١٢٣٨
٣٢	٩٠٦٦	١٦٦٩	٥٤	٩٣٨٢	١٢١٩
٣٣	٩٠٨٢	١٦٤٧	٥٥	٩٣٩٤	١٢٠٠
٣٤	٩٠٩٩	١٦٢٦	٥٦	٩٤٠٦	١١٨٢
٣٥	٩١١٥	١٦٠٤	٥٧	٩٤١٨	١١٦٣
٣٦	٩١٣١	١٥٨٢	٥٨	٩٤٢٩	١١٤٥
٣٧	٩١٤٧	١٥٦١	٥٩	٩٤٤١	١١٢٧
٣٨	٩١٦٢	١٥٣٩	٦٠	٩٤٥٢	١١٠٩
٣٩	٩١٧٧	١٥١٨	٦١	٩٤٦٣	١٠٩٢
٤٠	٩١٩٢	١٤٩٧	٦٢	٩٤٧٤	١٠٧٤
١,٤١	٩٢٠٧	١٤٧٦	١,٦٣	٩٤٨٤	١٠٥٧

ط	حـ	ا	ط	حـ	ا
١,٦٤	٩٤٩٥	١٠٤٠	١,٨٦	٩٦٨٦	٠٧٠٧
٦٥	٩٥٠٥	١٠٢٣	٨٧	٩٦٩٣	٠٦٩٤
٦٦	٩٥١٥	١٠٠٦	٨٨	٩٦٩٩	٠٦٨١
٦٧	٩٥٢٥	٠٩٨٩	٨٩	٩٧٠٦	٠٦٦٩
٦٨	٩٥٣٥	٠٩٧٣	٩٠	٩٧١٣	٠٦٥٦
٦٩	٩٥٤٥	٠٩٥٧	٩١	٩٧١٩	٠٦٤٤
٧٠	٩٥٥٤	٠٩٤٠	٩٢	٩٧٢٦	٠٦٣٢
٧١	٩٥٦٤	٠٩٢٥	٩٣	٩٧٣٢	٠٦٢٠
٧٢	٩٥٧٣	٠٩٠٩	٩٤	٩٧٣٨	٠٦٠٨
٧٣	٩٥٨٢	٠٨٩٣	٩٥	٩٧٤٤	٠٥٩٦
٧٤	٩٥٩١	٠٨٧٨	٩٦	٩٧٥٠	٠٥٨٤
٧٥	٩٥٩٩	٠٨٦٣	٩٧	٩٧٥٦	٠٥٧٣
٧٦	٩٦٠٨	٠٨٤٨	٩٨	٩٧٦١	٠٥٦٢
٧٧	٩٦١٦	٠٨٣٣	٩٩	٩٧٦٧	٠٥٥١
٧٨	٩٦٢٥	٠٨١٨	٢,٠٠	٩٧٧٢	٠٥٤٠
٧٩	٩٦٣٣	٠٨٠٤	٢,٠١	٩٧٧٨	٠٥٢٩
٨٠	٩٦٤١	٠٧٩٠	٢,٠٢	٩٧٨٣	٠٥١٩
٨١	٩٦٤٩	٠٧٧٥	٢,٠٣	٩٧٨٨	٠٥٠٨
٨٢	٩٦٥٦	٠٧٦١	٢,٠٤	٩٧٩٣	٠٤٩٨
٨٣	٩٦٦٤	٠٧٤٨	٢,٠٥	٩٧٩٨	٠٤٨٨
٨٤	٩٦٧١	٠٧٣٤	٢,٠٦	٩٨٠٣	٠٤٧٨
١,٨٥	٩٦٧٨	٠٧٢١	٢,٠٧	٩٨٠٨	٠٤٦٨

ط	ح	ا	ط	ح	ا
٢,٠٨	٩٨١٢	٠٤٥٩	٢,٣٠	٩٨٩٣	٠٢٨٣
٩	٩٨١٧	٠٤٤٩	٣١	٩٨٩٦	٠٢٧٧
١٠	٩٨٢١	٠٤٤٠	٣٢	٩٨٩٨	٠٢٧٠
١١	٩٨٢٦	٠٤٣١	٣٣	٩٩٠١	٠٢٦٤
١٢	٩٨٣٠	٠٤٢٢	٣٤	٩٩٠٤	٠٢٥٨
١٣	٩٨٣٤	٠٤١٣	٣٥	٩٩٠٦	٠٢٥٢
١٤	٩٨٣٨	٠٤٠٤	٣٦	٩٩٠٩	٠٢٤٦
١٥	٩٨٤٢	٠٣٩٦	٣٧	٩٩١١	٠٢٤١
١٦	٩٨٤٦	٠٣٨٧	٣٨	٩٩١٣	٠٢٣٥
١٧	٩٨٥٠	٠٣٧٩	٣٩	٩٩١٦	٠٢٢٩
١٨	٩٨٥٤	٠٣٧١	٤٠	٩٩١٨	٠٢٢٤
١٩	٩٨٥٧	٠٣٦٣	٤١	٩٩٢٠	٠٢١٩
٢٠	٩٨٦١	٠٣٥٥	٤٢	٩٩٢٢	٠٢١٣
٢١	٩٨٦٤	٠٣٤٧	٤٣	٩٩٢٥	٠٢٠٨
٢٢	٩٨٦٨	٠٣٣٩	٤٤	٩٩٢٧	٠٢٠٣
٢٣	٩٨٧١	٠٣٣٢	٤٥	٩٩٢٩	٠١٩٨
٢٤	٩٨٧٥	٠٣٢٥	٤٦	٩٩٣١	٠١٩٤
٢٥	٩٨٧٨	٠٣١٧	٤٧	٩٩٣٢	٠١٨٩
٢٦	٩٨٨١	٠٣١٠	٤٨	٩٩٣٤	٠١٨٤
٢٧	٩٨٨٤	٠٣٠٣	٤٩	٩٩٣٦	٠١٨٠
٢٨	٩٨٨٧	٠٢٩٧	٥٠	٩٩٣٨	٠١٧٥
٢,٢٩	٩٨٩٠	٠٢٩٠	٢,٥١	٩٩٤٠	٠١٧١

ط	ح	ا	ط	ح	ا
٢,٥٢	٩٩٤١	٠١٦٧	٢,٧٤	٩٩٦٩	٠٠٩٣
٥٣	٩٩٤٣	٠١٦٣	٧٥	٩٩٧٠	٠٠٩١
٥٤	٩٩٤٥	٠١٥٨	٧٦	٩٩٧١	٠٠٨٨
٥٥	٩٩٤٦	٠١٥٤	٧٧	٩٩٧٢	٠٠٨٦
٥٦	٩٩٤٨	٠١٥١	٧٨	٩٩٧٣	٠٠٨٤
٥٧	٩٩٤٩	٠١٤٧	٧٩	٩٩٧٤	٠٠٨١
٥٨	٩٩٥١	٠١٤٣	٨٠	٩٩٧٤	٠٠٧٩
٥٩	٩٩٥٢	٠١٣٩	٨١	٩٩٧٥	٠٠٧٧
٦٠	٩٩٥٣	٠١٣٦	٨٢	٩٩٧٦	٠٠٧٥
٦١	٩٩٥٥	٠١٣٢	٨٣	٩٩٧٧	٠٠٧٣
٦٢	٩٩٥٦	٠١٢٩	٨٤	٩٩٧٧	٠٠٧١
٦٣	٩٩٥٧	٠١٢٦	٨٥	٩٩٧٨	٠٠٦٩
٦٤	٩٩٥٩	٠١٢٢	٨٦	٩٩٧٩	٠٠٦٧
٦٥	٩٩٦٠	٠١١٩	٨٧	٩٩٧٩	٠٠٦٥
٦٦	٩٩٦١	٠١١٦	٨٨	٩٩٨٠	٠٠٦٣
٦٧	٩٩٦٢	٠١١٣	٨٩	٩٩٨١	٠٠٦١
٦٨	٩٩٦٣	٠١١٠	٩٠	٩٩٨١	٠٠٦٠
٦٩	٩٩٦٤	٠١٠٧	٩١	٩٩٨٢	٠٠٥٨
٧٠	٩٩٦٥	٠١٠٤	٩٢	٩٩٨٢	٠٠٥٦
٧١	٩٩٦٦	٠١٠١	٩٣	٩٩٨٣	٠٠٥٥
٧٢	٩٩٦٧	٠٠٩٩	٩٤	٩٩٨٤	٠٠٥٣
٢,٧٣	٩٩٦٨	٠٠٩٦	٢,٩٥	٩٩٨٤	٠٠٥١

ط	حـ	ا	ط	حـ	ا
٢,٩٦	٩٩٨٥	٠٠٥٠	٣,١٨	٩٩٩٣	٠٠٢٥
٩٧	٩٩٨٥	٠٠٤٨	٣,١٩	٩٩٩٣	٠٠٢٥
٩٨	٩٩٨٦	٠٠٤٧	٣,٢٠	٩٩٩٣	٠٠٢٤
٩٩	٩٩٨٦	٠٠٤٦	٣,٣٠	٩٩٩٥	٠٠١٧
٣,٠٠	٩٩٨٧	٠٠٤٤	٣,٤٠	٩٩٩٧	٠٠١٢
٣,٠١	٩٩٨٧	٠٠٤٣	٣,٥٠	٩٩٩٨	٠٠٠٩
٢	٩٩٨٧	٠٠٤٢	٣,٦٠	٩٩٩٨	٠٠٠٦
٣	٩٩٨٨	٠٠٤٠	٣,٧٠	٩٩٩٩	٠٠٠٤
٤	٩٩٨٨	٠٠٣٩			
٥	٩٩٨٩	٠٠٣٨			
٦	٩٩٨٩	٠٠٣٧			
٧	٩٩٨٩	٠٠٣٦			
٨	٩٩٩٠	٠٠٣٥			
٩	٩٩٩٠	٠٠٣٤			
١٠	٩٩٩٠	٠٠٣٣			
١١	٩٩٩١	٠٠٣٢			
١٢	٩٩٩١	٠٠٣١			
١٣	٩٩٩١	٠٠٣٠			
١٤	٩٩٩٢	٠٠٢٩			
١٥	٩٩٩٢	٠٠٢٨			
١٦	٩٩٩٢	٠٠٢٧			
٣,١٧	٩٩٩٢	٠٠٢٦			

(٢) اختبارات " T "

يشـــبه توزيع (t) التوزيع المعتدل المعياري في أنه توزيع مستمر ناقوسي الشكل مـــتماثل حـــول الصفر ويختلف عنه في أن تشتته أكبر من تشتت التوزيع المعياري حيث نجـــد أن طـــرفى منحـــنى (t) أكـــثـــر بعداً عن المحور الأفقي كما أنه أكثر تسطحاً في المنتصف ،

١- اختبار الفروض المتعلقة بعينة واحدة :-

شروط الاستخدام :-

١- الانحراف المعياري للمجتمع غير معلوم ،
٢- حجم العينة أقل من (٣٠) ،
٣- المجتمع موزعاً توزيعاً طبيعياً ،

∴ القانون المستخدم

$$T \text{ "المحسوبة"} = \frac{\overline{X} - U}{\frac{S}{\sqrt{N}}}$$

هـــذا ولإيجاد قيمة (T) الجدولية لا بد من الرجوع إلى جداول (T) وذلك عند درجات الحرية (*) (n - 1)(**) ،

(*) يقصد بدرجة الحرية (CLF) عدد المشاهدات أو البيانات التي لها حرية التغير مع ملاحظة أنه كلما قلت درجات الحرية فإن قيمة (ت) الجدولية تكون أكبر

(**) تم طرح واحد فقط من (n) نظراً لكوننا نتعامل مع عينة واحدة ،

امثلة تطبيقية

إذا فرض أن المتوسط العام لإنتاجية العاملين في مصنع الفوسفات الرئيسي بعمان قد بلغ (٧٦) ويعتقد أحد مدراء مصنع الفوسفات أن إنتاجية العاملين تختلف عن المتوسط العـــام ومـــن أجـــل ذلك تم فحص الفريضة الصفرية حيث قام بحساب متوسط الإنتاجية للعاملين طرفة والبالغ عددهم (٢٥) عامل فوجد أن متوسط إنتاجية العاملين قد بلغ (٨٠) بانحـــراف معياري (٤,٢٥) والمطلوب فحص الفريضة الصفرية عند مستوى معنوية (٥ %) ٠

<u>والحـــــل :-</u>

نجد أن حجم العينة أقل من ١٢٠ ٠
والانحراف المعياري للمجتمع غير معروف ٠
∴ الاختبار المستخدم هو اختبار ت

T " المحسوبة " = $\dfrac{\bar{X} - U}{\dfrac{S}{\sqrt{N}}} = \dfrac{80 - 76}{\dfrac{4.25}{\sqrt{25}}}$

$\dfrac{4}{\dfrac{4.25}{5}} = \dfrac{4}{0.85} =$ ٤,٧١

" T " الجدولية عند مستوى معنوية ($\frac{٠,٠٥}{٢}$) " لأن الفريضة عديمة الاتجاه "

وذلك عند درجات حرية [٢٤ = ١ ٢٥] تساوي (٢,٠٦٤)

حيث أن قيمـــة " T " المحسوبة (٤,١٧) أكبر من قيمتها الجدولية (٢,٠٦٤) إذن تـــرفض الفريضـــة الصفرية أي أن هناك فرق ذا دلالة إحصائية بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع عند مستوى دلالة (٥%) ٠

٢- اختبار الفروض المتعلقة بعينتين مستقلتين :-

شروط الاستخدام :-

١- إن العينتين تم اختيارهما بشكل عشوائي ٠

٢- أن المجتمعان يتصفان بالتوزيع الطبيعي ٠

٣- تباين المجتمع الأول يساوي تباين المجتمع الثاني ٠

القانون المستخدم

$$T = \frac{\left(\bar{X}_1 - \bar{X}_2\right)}{\sqrt{\sigma^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}}$$

حيث

$$\sigma^2 = \frac{\left(n_1 - 1\right) \sigma^2 + \left(n_2 - 1\right) \sigma_2^2}{\left(n_1 - 1\right) + \left(n_2 - 1\right)}$$ " التباين التجميعي "

مثال تطبيقي

إحـــدى شركات إنتاج السجائر ترغب في إجراء مقارنة بين متوسطات المبيعات الشـــهرية فـــي منطقتي إربد والكرك بالأردن وذلك باستخدام عينة عشوائية من المحلات الـــتجارية فـــي المنطقتين والمطلوب في ضوء المبيعات الشهرية التي يوضحها الجدول التالي وعند مستوى معنوية (١٠%) اختبر الفرضية بأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المبيعات في كلتا المنطقتين •

منطقة إربد	٣٤	٤٨	٢٨	٣٣	٣٦	٣٧	٤٤	٢٧	٣٣	٨٠	-	-	-	-	-
منطقة الكرك	٣٣	٣٦	٤١	٣٤	٤١	٣٥	٣٨	٤٢	٣٠	٤١	٤٤	٤٣	٣٧	٤٢	٣٣

الحـــــل

$$\overline{X}_1 = \frac{34+48+28+33+36+37+44+27+33+80}{10}$$

$$\overline{X}_2 = \frac{33+36+41+34+41+35+38+42+30+41+44}{15}$$

$$+\frac{43+37+42+33}{25}$$

$$=38$$

$$S_1 = 15.46 \qquad S_1^2 = (15.46)^2 = 239.01$$

$$S_2 = 4.34 \qquad S_2^2 = (4.34)^2 = 18.84$$

∴ التباين التجميعي (t المحسوبة) =

$$\frac{239.01(10_1)+18.84(15_1)}{10+15_2}$$

$$= 0.48$$

من الجدول وعنـــد مستـــوى معنويـــة $\frac{0.10}{2}$ ودرجـات حرية (2-n1 + n2)

(٢٣درجـــة) تكون قيمة (t) الجدولية 1.714 وحيث أن قيمة (t) الجدولية (1.714) أكبر من قيمة (t) المحسوبة ٠

∴ نقبل الفرضية الصفرية ٠

جــــداول توزيـــــع (T)

د / ح	٠,٩٩٩٥	٠,٩٩٩	٠,٩٩٥	٠,٩٩٠	٠,٩٧٥	٠,٩٥	٠,٩٠	٠,٧٥
١	٦٣٦,٦	٣١٨,٣	١٣,٦٦	٣١,٨٢	١٢,٧١	٦,٣١٤	٣,٠٧٨	١,٠٠٠٠
٢	٣١,٦	٢٢,٣	٩,٩٢٥	٦,٩٦٥	٤,٣٠٣	٢,٩٢٠	١,٨٨٦	٠,٨١٦٥
٣	١٢,٩٤	١٠,٢٢	٥,٨٤١	٤,٥٤١	٣,١٨٢	٢,٣٥٣	١,٦٣٨	٠,٧٦٤٩
٤	٨,٦١٠	٧,١٧٣	٤,٦٠٤	٣,٧٤٧	٢,٧٧٦	٢,١٣٢	١,٥٣٣	٠,٧٤٠٧
٥	٦,٨٥٩	٥,٨٩٣	٤,٠٣٢	٣,٣٦٥	٢,٥٧١	٢,٠١٥	١,٤٧٦	٠,٧٢٦٧
٦	٥,٩٥٩	٥,٢٠٨	٣,٧٠٧	٣,١٤٣	٢,٤٤٧	١,٩٤٣	١,٤٤٠	٠,٧١٧٦
٧	٥,٤٠٥	٤,٧٨٥	٣,٤٩٩	٢,٩٩٨	٢,٣٦٥	١,٨٩٥	١,٤١٥	٠,٧١١١
٨	٥,٠٤١	٤,٥٠١	٣,٣٥٥	٢,٨٩٦	٢,٣٠٦	١,٨٦٠	١,٣٩٧	٠,٧٠٦٤
١	٤,٧٨١	٤,٢٩٧	٣,٢٥٠	٢,٨٢١	٢,٢٦٢	١,٨٣٣	١,٣٨٣	٠,٧٠٢٧
١٠	٤,٥٨٧	٤,١٤٤	٣,١٦٩	٢,٧٦٤	٢,٢٢٨	١,٨١٢	١,٣٧٢	٠,٦٩٩٨
١١	٤,٤٣٧	٤,٠٢٥	٣,١٠٦	٢,٧١٨	٢,٢٠١	١,٧٩٦	١,٣٦٣	٠,٦٩٧٤
١٢	٤,٣١٨	٣,٩٣٠	٣,٠٥٥	٢,٦٨١	٢,١٧٩	١,٧٨٢	١,٣٥٦	٠,٦٩٥٥
١٣	٤,٢٢١	٣,٨٥٢	٣,٠١٢	٢,٦٥٠	٢,١٦٠	١,٧٧١	١,٣٥٠	٠,٦٩٣٨
١٤	٤,١٤٠	٣,٧٨٧	٢,٩٧٧	٢,٦٢٤	٢,١٤٥	١,٧٦١	١,٣٤٥	٠,٦٩٢٤
١٥	٤,٠٧٣	٣,٧٣٣	٢,٩٤٧	٢,٦٠٢	٢,١٣١	١,٧٥٣	١,٣٤١	٠,٦٩١٢
١٦	٤,٠١٥	٣,٦٨٦	٢,٩٢١	٢,٥٨٣	٢,١٢٠	١,٧٤٦	١,٣٣٧	٠,٦٩٠١
١٧	٣,٩٦٥	٣,٦٤٦	٢,٨٩٨	٢,٥٦٧	٢,١١٠	١,٧٤٠	١,٣٣٣	٠,٦٨٩٢
١٨	٣,٩٢٢	٣,٦١١	٢,٨٧٨	٢,٥٥٢	٢,١٠١	١,٧٣٤	١,٣٣٠	٠,٦٨٨٤

د / ح	٠,٩٩٩٥	٠,٩٩٩	٠,٩٩٥	٠,٩٩٠	٠,٩٧٥	٠,٩٥	٠,٩٠	٠,٧٥
١٩	٠٣,٨٨٣	٣,٥٧٩	٢,٨٦١	٢,٥٣٩	٢,٠٩٣	١,٧٢٩	١,٣٢٨	٠,٦٨٧٦
٢٠	٣,٨٥٠	٣,٥٥٢	٢,٨٤٥	٢,٥٢٨	٢,٠٨٦	١,٧٢٥	١,٣١٥	٠,٦٨٧٠
٢١	٣,٨١٩	٣,٥٢٧	٢,٨٣١	٢,٥١٨	٢,٠٨٠	١,٧٢١	١,٣١٣	٠,٦٨٠٤
٢٢	٣,٧٩٢	٣,٥٠٥	٢,٨١٩	٢,٥٠٨	٢,٠٧٤	١,٧١٧	١,٣١١	٠,٦٨٥٨
٢٣	٣,٧٦٧	٣,٤٨٥	٢,٨٠٧	٢,٥٠٠	٢,٠٦٩	١,٧١٤	١,٣١٩	٠,٦٨٥٣
٢٤	٣,٧٤٥	٣,٤٦٧	٢,٧٩٧	٢,٤٩٢	٢,٠٦٤	١,٧١١	١,٣١٨	٠,٦٨٤٨
٢٥	٣,٧٢٥	٣,٤٥٠	٢,٧٨٧	٢,٤٨٥	٢,٠٦٠	١,٧٠٨	١,٣١٦	٠,٦٨٤٤
٢٦	٣,٧٠٧	٣,٤٣٥	٢,٧٧٩	٢,٤٧٩	٢,٠٥٦	١,٧٠٦	١,٣١٥	٠,٦٨٤٠
٢٧	٣,٦٩٠	٣,٤٢١	٢,٧٧١	٢,٤٧٣	٢,٠٥٢	١,٧٠٣	١,٣١٤	٠,٦٨٣٧
٢٨	٣,٦٧٤	٣,٤٠٨	٢,٧٦٣	٢,٤٦٧	٢,٠٤٨	١,٧٠١	١,٣١٣	٠,٦٨٣٤
٢٩	٣,٦٥٩	٣,٣٩٦	٢,٧٥٦	٢,٤٦٢	٢,٠٤٥	١,٦٩٩	١,٣١١	٠,٦٨٣٠
٣٠	٣,٦٤٦	٣,٣٨٥	٢,٧٥٠	٢,٤٥٧	٢,٠٤٢	١,٦٩٧	١,٣١٠	٠,٦٨٢٨
٤٠	٣,٥٥١	٣,٣٠٧	٢,٧٠٤	٢,٤٢٣	٢,٠٢١	١,٦٨٤	١,٣٠٣	٠,٦٨٠٧
٥٠	٣,٤٩٥	٣,٢٦٢	٢,٦٧٨	٢,٤٠٣	٢,٠٠٩	١,٦٧٦	١,٢٩٨	٠,٦٧٩٤
٦٠	٣,٤٦٠	٣,٢٣٢	٢,٦٦٠	٢,٣٩٠	٢,٠٠٠	١,٦٧١	١,٢٩٦	٠,٦٧٨٦
٧٠	٣,٤٣٥	٣,٢١١	٢,٦٤٨	٢,٣٨١	١,٩٩٤	١,٦٦٧	١,٢٩٤	٠,٦٧٨٠
٨٠	٢,٤١٦	١,١٩٥	٢,٦٣٩	٢,٣٧٤	١,٩٩٠	١,٦٦٤	١,٢٩٢	٠,٦٧٧٦
٩٠	٣,٤٠١٩	٣,١٨٣	٢,٦٣٢	٢,٣٦٩	١,٩٨٧	١,٦٦٢	١,٢٩١	٠,٦٧٧٢
١٠٠	٣,٣٨٩	٣,١٧٤	٢,٦٢٦	٢,٣٦٥	١,٩٨٤	١,٦٦٠	١,٢٩٠	٠,٦٧٧٠
∞	٣,٢٩١	٣,٠٩٠	٢,٥٧٦	٢,٣٢٦	١,٩٦٠	١,٦٤٥	١,٨٢	٠,٦٧٤٥

(٣) اختبار كاى٢ (X^2)

اختـبار كـاى٢ (X^2) هـو أداة إحصائية تستهدف اختبار معنوية الفرق بين مجموعتين من البيانات الإحصائية واحدة منهما بيانات واقعية " يطلق عليها اسم البيانات المشـاهدة " وأخـرى بيانات استنتجت من دراسة عينة معينة " يطلق عليها اسم البيانات النظرية " فإذا تبين أن الفروق عائدة إلى عنصر الصدفة تتأكد الفرضية الصفرية ٠

وإذا كـنت عزيـزي الباحـث سوف تستخـدم التكـرارات في بحثـك فإن عليك أن :-

تحسب التباين بين التكرارات المتوقعة والتكرارات الملاحظة ٠

شروط الاستخدام :-

١- العينات يتم اختيارها بطريقة عشوائية ٠

٢- البيانـات (مفـردات العينـة) تتصف بالاستقلالية ٠

٣- التكرارات المتوقعة يجب أن لا تكون قليلة :-

أ- التكرارات المتوقعة تكون مساوية أو أكبر من (١٠) عند درجات الحرية من (واحد) ٠

ب- الـتكرارات المـتوقعة تكون مساوية أو أكبر من (٥) عند درجات الحرية تساوي أو أكبر من (٢) ٠

٤- أن تكـون التكرارات لكل مجموعة على حدة لا تقل عن (٥) فإذا وجدنا أن هناك مجموعة لها تكرار أقل من (٥) فإنها تضم إلى مجموعة أخرى ٠

٥- إن الفريضة الصفرية هي :-

أن التكرارات الملاحظة تساوي التكرارات المتوقعة ٠

أما الفريضة البديلة فهي :-

أن التكرارات الملاحظة لا تساوي التكرارات المتوقعة٠

المعادلة المستخدمة

$$\Sigma X^2 = \frac{(O - E)^2}{E}$$

حيث   تشير إلى المجموع

O التكرار الملاحظ

E التكرار المتوقع

هذا ويلاحظ ما يلي :-

١- قيمة كاى[٢] لا يمكن أن تكـــون سالبـــة وهي تأخذ القيم ما بين صفر ، + ∞ ٠

٢- قيمـــة كـــاى[٢] تســـاوي صفراً عندما يكون التكرار الملاحظ مساوياً تماماً للتكرار المتوقع ٠

٣- تزداد قيمة كاى[٢] كلما زاد التباين بين التكرارات الملاحظة والتكرارات المتوقعة ٠

٤- قيمـــة كـــاى[٢] ستكون قليلة كلما نقص التباين بين التكرارات الملاحظة والتكرارات المتوقعة ٠

٥- مـــن أجـــل فحـــص الفريضة الصفرية سوف تتم مقارنة قيمة كاى[٢] المحسوبة مع القيمـــة الجدولية لها وذلك عند درجات الحرية(*) ومستوى معنوية فإذا كانت قيمة كـــاى[٢] المحســـوبـــة تســـاوي أو أعلى من القيمة الجدولية فإننا نرفض الفريضة الصفرية ٠

(*) تحسب درجات الحرية هنا حسب القانون التالي :-

clf = n 1

حيث (n) حجم العينة ٠

امثلة تطبيقية

إذا مـــا رغبـــنا في التعرف على آراء مجموعة من الطلاب حول جدوى تدريس مســـاق مـــناهج البحث العلمي ومن ثم فقد أخذت عينة مكونة من (١٠٠) طالب لمعرفة آرائهـــم حـــول تدريس هذا المساق من عدمه فوجد أن (٦٠) طالب يؤيدون تدريس هذا المساق وفي المقابل فهناك (٤٠) طالب لا يؤيدون تدريسه ،

والمطلوب اختبار الفرضية الصفرية ،

الحــــــل :-

الفريضة الصفرية هنا(*)

$$H0 :^{(**)} P_1 = 0.50$$

الفريضة البديلة

$$H1 : P1 \quad 0.50$$

قيمة كاى ٢ الجدولية عند درجات الحرية

1 = 2 1 (***) مستوى معنوية ٥% تساوي 3.84

(مع)

$$X^2 = \frac{(60 - 50)^2}{50} = \frac{100}{50} = 2$$ المحسوبة

(ضد)

$$X^2 = \frac{(40 - 50)^2}{50} = \frac{100}{50} = 2$$

(*) راجع شروط استخدام النموذج بند رقم (٤) ،

(**) P تشير إلى النسبة في المجتمع ،

(***) لاحظ أن عدد التكرارات هنا أثنين فقط (تكرار ملاحظة + تكرار متوقع) ،

∴ كاى^{٢} المحسوبة = ٢ + ٢ = ٤

لاحـــظ أن قيمة التكرار المتوقع هي (50) حيث أنه من الناحية النظرية يمكن أن (0.50) مع ، (0.50) ضد ٠

القـــــــرار

بمــا أن قــيمة كــاى^{٢} المحسوبة (4) أكبر من قيمة كاى^{٢} الجدولية (3.84) إذن نرفض الفريضة الصفرية أي أن معظم الطلاب يؤيدون تدريس مساق مناهج البحث العلمي ٠

٢- الجــدول التالي يوضح توزيع الناجحين والراسبين في ثلاث أقسام يشرف عليها ثلاثة مــن أعضــاء هيئة التدريس هم د٠ محمد الصيرفي / د٠ بشير العلاق / د٠ أحمد جمعة والمطلوب اختبار الفرضية الصفرية ٠

	قسم د٠ محمد الصريفي	قسم د٠ بشير العلاق	قسم د٠ أحمد جمعة	الإجمالي
الناجحون	٥٠	٤٧	٥٦	١٥٣
الراسبون	٥	١٤	٨	٢٧
الإجمالي	٥٥	٦١	٦٤	١٨٠

الحـــل :-

أولاً :- حساب البيانات المشاهدة :-

النسبة العامة للنجاح = $\frac{١٥٣}{١٨٠}$

∴ بالنسبة لقسم د٠ محمد الصيرفي

الطلاب الناجحون = ٥٥ × $\frac{١٥٣}{١٨٠}$ = ٤٧ طالباً تقريباً ٠

الطلاب الراسبون = ٥٥ – ٤٧ = ٨ طلاب تقريباً ،

<u>∴ بالنسبة لقسم د ، بشير العلاق</u>

الطلاب الناجحون = ٦١ × ١٥٣ = ٥٢ طالباً تقريباً ،
١٨٠

الطلاب الراسبون = ٦١ – ٥٢ = ٩ طلاب تقريباً ،

<u>∴ بالنسبة لقسم د ، أحمد جمعة</u>

الطلاب الناجحون = ٦٤ × ١٥٣ = ٥٤ طالباً تقريباً ،
١٨٠

الطلاب الراسبون = ٦٤ – ٥٤ = ١٠ طلاب تقريباً ،

ثانياً :- الجدول التالي يوضح العمليات الحسابية :-

البيانات الواقعية	البيانات المشاهدة (ك)	الفرق ف	ف٢	ف٢ ÷ ك (كاى٢ المحسوبة)
٥٠	٤٧	٣	٩	٠,١٩
٥	٨	٣	٩	١,١٢
٤٧	٥٢	٥	٢٥	٠,٤٨
١٤	٩	٥	٢٥	٢,٧٧
٥٦	٥٤	٢	٤	٠,٠٧
٨	١٠	٢	٤	٠,٤
١٨٠	١٨٠	–		٥,٠٣

ثالثاً :- درجات الحرية :-

Clf = n 1 = 3 1 = 2

وبالكشف في جدول (X^2) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجة حرية ٠

$\therefore$ $X^2 = 5.991$ الجدولية

وحيــث أن قيمــة (X^2) الجدوليــة (5.99) أكبــر من (X^2) المحسوبة (5.03) $\therefore$ نقــبل الفرضــيــة الصــفريــة والــتي تــرى أنه ليــس هنـــاك فـــرق جوهـــري بين نسب النجاح عند الأساتـــذة الثلاثة [*]،

---

[*] فكرة هذا التمرين مقتبسة من د، عبد العزيز فهمي هيكل – طرق التحليل الإحصائي – دار النهضة العربية للطباعة والنشر – بيروت – غير مبين سنة النشر – ص ص ٤٠٤ – ٤٠٦

جـــداول توزيــــــع كـــاي ٢

٠,٧٠	٠,٨٠	٠,٩٠	٠,٩٥	٠,٩٧٥	٠,٩٩	٠,٩٩٥	٠,٩٩٩	د/ح
١,٠٧٤	١,٦٤٢	٢,٧٠٦	٣,٨٤١	٥,٠٢٤	٦,٦٣٥	٧,٨٧٩	١٠,٨٢٧	١
٢,٤٠٨	٣,٢١٩	٤,٦٠٥	٥,٩٩١	٧,٣٧٨	٩,٢١٠	١٠,٦٠	١٣,٨١٥	٢
٣,٦٦٥	٤,٦٤٢	٦,٢٥١	٧,٨١٥	٩,٣٤٨	١١,٣٤٥	١٢,٨٤	١٦,٢٦٨	٣
٤,٨٧٨	٥,٩٨٩	٧,٧٧٩	٩,٤٨٨	١١,١٤	١٣,٢٧٧	١٤,٨٦	١٨,٤٦٥	٤
٦,٠٦٤	٧,٢٨٩	٩,٢٣٦	١١,٠٧٠	١٢,٨٣	١٥,٠٨٦	١٦,٧٥	٢٠,٥١٧	٥
٧,٢٣١	٨,٥٥٨	١٠,٦٤٥	١٢,٥٩٢	١٤,٤٥	١٦,٨١٢	١٨,٥٥	٢٢,٤٥٧	٦
٨,٣٨٣	٩,٨٠٣	١٢,٠١٧	١٤,٠٦٧	١٦,٠١	١٨,٤٧٥	٢٠,٢٨	٢٤,٣٢٢	٧
٩,٥٢٤	١١,٠٣٠	١٣,٣٦٢	١٥,٥٠٧	١٧,٥٣	٢٠,٠٩٠	٢١,٩٥	٢٦,١٢٥	٨
١٠,٦٥٦	١٢,٢٤٢	١٤,٦٨٤	١٦,٩١٩	١٩,٠٢	٢١,٦٦٦	٢٣,٥٩	٢٧,٨٧٧	٩
١١,٧٨١	١٣,٤٤٢	١٥,٩٨٧	١٨,٣٠٧	٢٠,٤٨	٢٣,٢٠٩	٢٥,١٩	٢٩,٥٨٨	١٠
٢,٨٩٩	١٤,٦٣١	١٧,٢٧٥	١٩,٦٧٥	٢١,٩٢	٢٤,٧٢٥	٢٦,٧٦	٣١,٢٦٤	١١
٤,٠١١	١٥,٨١٢	١٨,٥٤٩	٢١,٠٢٦	٢٣,٣٤	٢٦,٢١٧	٢٨,٣٠	٣٢,٩٠٩	١٢
٥,١١٩	١٦,٩٨٥	١٩,٨١٢	٢٢,٣٦٢	٢٤,٧٤	٢٧,٦٨٨	٢٩,٨٢	٣٤,٥٢٨	١٣
١٦,٢٢٢	١٨,١٥١	٢١,٠٦٤	٢٣,٦٨٥	٢٦,١٢	٢٩,١٤١	٣١,٣٢	٣٦,١٢٣	١٤
١٧,٣٢٢	١٩,٣١١	٢٢,٣٠٧	٢٤,٩٩٦	٢٧,٤٩	٣٠,٥٧٨	٣٢,٨٠	٣٧,٦٩٧	١٥
١٨,٤١٨	٢٠,٤٦٥	٢٣,٥٤٢	٢٦,٢٩٦	٢٨,٨٥	٣٢,٠٠٠	٣٤,٢٧	٣٩,٢٥٢	١٦
١٩,٥١١	٢١,٦١٥	٢٤,٧٦٩	٢٧,٥٨٧	٣٠,١٩	٣٣,٤٠٩	٣٥,٧٢	٤٠,٧٩٠	١٧
٢٠,٦٠١	٢٢,٧٦٠	٢٥,٩٨٩	٢٨,٩٦٩	٣١,٥٣	٣٤,٨٠٥	٣٧,١٦	٤٢,٣١٢	١٨
٢١,٦٨٩	٢٣,٩٠٠	٢٧,٢٠٤	٣٠,١٤٤	٣٢,٨٥	٣٦,١٩١	٣٨,٥٨	٤٣,٨٢٠	١٩
٢٢,٧٧٥	٢٥,٠٣٨	٢٨,٤١٢	٣١,٤١٠	٣٤,١٧	٣٧,٥٦٦	٤٠,٠٠٠	٤٥,٣١٥	٢٠
٢٣,٨٥٨	٢٦,١٧١	٢٩,٦١٥	٣٢,٦٧١	٣٥,٤٨	٣٨,٩٣٢	٤١,٤٠	٤٦,٧٩٧	٢١
٢٤,٩٣٩	٢٧,٣٠١	٣٠,٨١٣	٣٣,٩٢٤	٣٦,٤٨	٤٠,٢٨٩	٤٢,٨٠	٤٨,٢٦٨	٢٢
٢٦,٠١٨	٢٨,٤٢٩	٣٢,٠٠٧	٣٥,١٧٢	٣٨,٠٨	٤١,٦٣٨	٤٤,١٨	٤٩,٧٢٨	٢٣
٢٧,٠٩٦	٢٩,٥٥٣	٣٣,١٩٦	٣٦,٤١٥	٣٩,٣٦	٤٢,٩٨٠	٤٥,٥٦	٥١,١٧٩	٢٤
٢١,١٧٢	٣٠,٦٧٥	٣٤,٣٨٢	٣٧,٦٥٢	٤٠,٦٥	٤٤,٣١٤	٤٦,٩٣	٥٢,٦٢٠	٢٥
٢١,٢٤٦	٣١,٧٩٥	٣٥,٥٦٣	٣٨,٨٨٥	٤١,٩٢	٤٥,٦٤٢	٤٨,٢٩	٥٤,٠٥٢	٢٦
٣ ,٣١٩	٣٢,٩١٢	٣٦,٧٤١	٤٠,١١٣	٤٣,١٩	٤٦,٩٦٣	٤٩,٦٤	٥٥,٤٧٦	٢٧
٣ ,٣٩١	٣٤,٠٢٧	٣٧,٩١٦	٤١,٣٣٧	٤٤,٤٦	٤٨,٢٧٨	٥٠,٩٩	٥٦,٨٩٣	٢٨
٣٠,٤٦١	٣٥,١٣٩	٣٩,٠٨٧	٤٢,٥٥٧	٤٥,٧٢	٤٩,٥٨٨	٥٢,٣٤	٥٨,٣٠٢	٢٩
٣١,٥٣٠	٣٦,٢٥٠	٤٠,٢٥٦	٤٣,٧٧٣	٤٦,٩٨	٥٠,٨٩٢	٥٣,٦٧	٥٩,٧٠٣	٣٠

ن/ح	٠,٥٠	٠,٣٠	٠,٢٠	٠,١٠	٠,٠٥	٠,٠٢٥	٠,٠١	٠,٠٠٥
١	٠,٤٥٥	٠,١٤٨	٠,٠٦٤٢	٠,٠١٥٨	٠,٣٩٣	,٠٠٠٩٨	,٠٠٠١٦	,٠٠٠٠٣٩
٢	١,٣٨٦	٠,٧١٣	٠,٤٤٦	٠,٢١١	٠,١٠٣	,٠٥١	٠,٠٢٠١	٠,٠١٠
٣	٢,٣٦٦	١,٤٢٤	١,٠٠٥	٠,٥٨٤	٠,٣٥٢	٠,٢٢	٠,١١٥	٠,٠٧
٤	٣,٣٥٧	٢,١٩٥	١,٦٤٩	١,٠٦٤	٠,٧١١	٠,٤٨	٠,٢٩٧	٠,٢١
٥	٤,٣٥١	٣,٠٠	٢,٣٤٣	١,٦١٠	١,١٤٥	٠,٨٣	,٥٥٤	٠,٤١
٦	٥,٣٤٨	٣,٨٢٨	٣,٠٧٠	٢,٢٠٤	١,٦٣٥	١,٢٤	٠,٨٧٢	٠,٦٨
٧	٦,٣٤٦	٤,٦٧١	٣,٨٢٢	٢,٨٣٣	٢,١٦٧	١,٦٩	١,٢٣٩	٠,٩٩
٨	٧,٣٤٤	٥,٥٢٧	٤,٥٩٤	٣,٤٩٠	٢,٧٣٣	٢,١٨	١,٦٤٦	١,٣٤
٩	٨,٣٤٣	٦,٣٩٣	٥,٣٨٠	٤,١٦٨	٣,٣٢٥	٢,٧٠	٢,٠٨٨	١,٧٣
١٠	٩,٣٤٢	٧,٢٦٧	٦,١٧٩	٤,٨٦٥	٣,٩٤٠	٣,٢٥	٢,٥٥٨	٢,١٦
١١	١٠,٣٤١	٨,١٤٨	٦,٩٨٩	٥,٥٧٨	٤,٥٧٥	٣,٨٢	٣,٠٥٣	٢,٦٠
١٢	١١,٣٤٠	٩,٠٣٤	٧,٨٠٧	٦,٣٠٤	٥,٢٢٦	٤,٤٠	٣,٥٧١	٣,٧٠
١٣	١٢,٣٤٠	٩,٩٢٦	٨,٦٣٤	٧,٠٤٢	٥,٨٩٢	٥,٠١	٤,١٠٧	٣,٥٧
١٤	١٣,٣٣٩	١٠,٨٢١	٩,٤٦٧	٧,٧٩٠	٦,٥٧١	٥,٦٣	٤,٦٦٠	٤,٠٧
١٥	١٤,٣٣٩	١١,٧٢١	١٠,٣٠٧	٨,٥٤٧	[illegible],٢٦١	٦,٢٦	٥,٢٢٩	٤,٦٠
١٦	١٥,٣٣٨	١٢,٦٢٤	١١,١٥٢	٩,٣١٢	٧,٩٦٢	٦,٩١	٥,٨١٢	٥,١٤
١٧	١٦,٣٣٨	١٣,٥٣١	١٢,٠٠٢	١٠,٠٨٥	٨,٦٧٢	٧,٥٧	٦,٤٠٨	٥,٧٠
١٨	١٧,٣٣٨	١٤,٤٤٠	١٢,٨٥٧	١٠,٨٦٥	٩,٣٩٠	٨,٢٣	٧,٠١٥	٦,٢٦
١٩	١٨,٣٣٨	١٥,٣٥٢	١٣,٧١٦	١١,٦٥١	١٠,١١٧	٨,٩١	٧,٦٣٣	٦,٨٥
٢٠	١٩,٣٣٧	١٦,٢٦٦	١٤,٥٧٨	١٢,٤٤٣	١٠,٨٥١	٩,٥٩	٨,٢٦٠	٧,٤٣
٢١	٢٠,٣٣٧	١٧,١٨٢	١٥,٤٤٥	١٣,٢٤٠	١١,٥٩١	١٠,٢٨	٨,٨٩٧	٨,٠٤
٢٢	٢١,٣٣٧	١٨,١٠١	١٦,٣١٤	١٤,٠٤١	١٢,٣٣٨	١٠,٩٨	٩,٥٤٢	٨,٦٤
٢٣	٢٢,٣٣٧	١٩,٠٢١	١٧,١٨٧	١٤,٨٤٨	١٣,٠٩١	١١,٦٩	١٠,١٩٦	٩,٢٦
٢٤	٢٣,٣٣٧	١٩,٩٤٣	١٨,٠٦٢	١٥,٦٥٩	١٣,٨٤٨	١٢,٤٠	١٠,٨٥٦	٩,٨٩
٢٥	٢٤,٣٣٧	٢٠,٨٦٧	١٨,٩٤٠	١٦,٤٧٣	[illegible]٤,٦١١	١٣,١٢	١١,٥٢٤	١٠,٥٢
٢٦	٢٥,٣٣٦	٢١,٧٩٢	١٩,٨٢٠	١٧,٢٩٢	[illegible],٣٧٩	١٣,٨٤	١٢,١٩٨	١١,١٦
٢٧	٢٦,٣٣٦	٢٢,٧١٩	٢٠,٧٠٣	١٨,١١٤	١٦,١٥١	١٤,٥٧	١٢,٨٧٩	١١,٨١
٢٨	٢٧,٣٣٦	٢٣,٦٤٧	٢١,٥٨٨	١٨,٩٣٩	[illegible]٦,٩٢٨	١٥,٣١٧	١٣,٥٦٥	١٢,٤٦
٢٩	٢٨,٣٣٦	٢٤,٥٧٧	٢٢,٤٧٥	١٩,٧٦٨	١٧,٧٠٨	١٦,٠٥	١٤,٢٥٦	١٣,١٢
٣٠	٢٩,٣٣٦	٢٥,٥٠٨	٢٣,٣٦٤	٢٠,٥٩٩	١٠ ٤٩٣	١٦,٧٩	١٤,٩٥٣	١٣,٧٩

(٤) اختبار (ف) (F)

يستخدم اختبار (F) أساساً لاختبار تساوي تباين مجتمعين واختبارات تساوي التباين لاختبار تساوي ثلاثة متوسطات أو أكثر ،

يستخدم اختبار F على مرحلتين أساسيتين :-

أولاً : حساب قيمة التباين داخل المجموعات (تباين الخطأ)[*]،

الفريضة الصفرية :-

إنه لا يوجد فرق في التباين داخل المجموعات الخاضعة للدراسة أي أن التباين داخل المجموعات في حالة تجانس[**]

$$\sigma_1^2 = \sigma_2^2 = \sigma_3^2$$

الفريضة البديلة :-

أنه يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين التباين داخل المجموعات الخاضعة للدراسة ،

أي أن $\sigma^2{}_1 \neq \sigma^2{}_2 \neq \sigma^2{}_3$

والآن تجدر ملاحظة ما يلي :-

١- عادة ما يستخدم الرمز (f) للتعبير عن قيمة (F) الجدولية ،

٢- إن قيمة (F) يجب أن تكون موجبة وهي تتراوح ما بين (صفر ، ١)

٣- ترفض الفريضة الصفرية في حالتين :-

(*) ليس لهذا النوع من التباين علاقة بالتباين بين المجموعات كما تجدد الإشارة إلى أنه إذا تم تعريض مفردات مختلفة من العينة إلى مستويات مختلفة من المتغير المستقل يطلق على هذا التباين بين المجموعات أما إذا تم تعريض مفردة واحدة من العينة إلى مستويات مختلفة من المتغير المستقل يطلق على هذا التباين التباين داخل المجموعات ،

(**) يقصد بتجانس التباين أن كل مستوى من مستويات المتغير المستقل يؤثر على مجموعة بنفس الطريقة ،

أ- أن تكون قيمة (F) أكبر من الواحد الصحيح •

ب- أن تكون قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (f) الجدولية •

٤- كلما زاد الفرق بين تباين العينتين كلما زادت قيمة (F) عن الواحد الصحيح •

٥- إذا رفضت الفريضة الصفرية وقبل بالتالي الفرض البديل فلا بد من التساؤل عما إذا كان الفرق راجع إلى عنصر الصدفة أم أنه فرق جوهري عند مستوى معنوية ($\propto$) بدرجة تكفي لرفض الفرض الصفري •

<u>القانون المستخدم</u>

$$F_{\text{المحسوبة}} = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

حيث S_1^2 تشير إلى التباين الأكبر

S_2^2 تشير إلى التباين الأصغر

<u>فمثلاً</u>

إذا تم توزيع استبانة على مجموعة مكونة من (٢٤) مفردة للإجابة على التساؤل[١]

هل للحالة الاجتماعية تأثير على درجة رضاء الفرد عن عمله ... ؟

علماً بأنه تم تقسيم المجتمع إلى أربع مجموعات (وكل مجموعة مكونة من ست أفراد) بحسب الحالة الاجتماعية على النحو التالي :-

مجموعة (١) عامل أعزب •

مجموعة (٢) عامل متزوج وليس لديه أطفال •

مجموعة (٣) عامل متزوج ولديه أطفال صغار •

مجموعة (٤) عامل متزوج ولديه أولاد كبار •

وقد تم تفريغ بيانات استمارة الاستبانة على هيئة الجدول التالي :-

---

(١) تم اقتباس فكرة هذا المثال من دكتور عبد الله فلاح المنزل – الإحصاء الاستدلالي وتطبيقاته في الحاسوب – دار وائل للنشر والتوزيع – عمان – ٢٠٠٠ – ص ١٧٨ •

المجموعات / عدد مفردات المجموعة	عامل أعزب س١	عامل متزوج وليس لديه أطفال س٢	عامل متزوج ولديه أطفال صغار س٣	عامل متزوج ولديه أولاد كبار س٤
(١)	٤١	٦٦	٤٣	٤٧
(٢)	٥٤	٤٩	٢٨	٣٦
(٣)	٧٧	٨٢	٥١	٢٠
(٤)	٩٥	٦٢	٤٨	٢٥
(٥)	٦٤	٧٥	٣٠	٣١
(٦)	٦٩	٩٣	٢٣	٣٨
المجموع الكلي( )	٤٠٠	٤٢٧	٢٢٣	١٩٧
المتوسط لكل مجموعـــــة (سَ)	٦٦٦,٦٧	٧١,١٧	٣٧,٧١	٣٢,٨٣
التباين	٣٤٨,٢٧	٢٤٢,١٧	١٣٥,٧٧	٩٣,٣٧

التباين الأكبر (S_1^2)

التباين الأصغر (S_2^2)

والآن لاحظ ما يلي :-

١- تم حساب ($\overline{X}$) لكل مجموعة وفقاً للقانون التالي :-

$$\overline{X} = \frac{\Sigma \quad X_1}{n}$$

فمثلاً بالنسبة للمجموعة الأولى :-

$$\overline{X} = \frac{41+54+77+95+64+69}{6}$$

$$= \frac{400}{6} = 66.67$$

٢- تم حساب التباين (S^2) لكل مجموعة وفقاً للقانون التالي :-

$$S^2 = \frac{\Sigma\ (X - \overline{X})^2}{n-1}$$

فمثلاً بالنسبة للمجموعة الأولى :-

$$(X - \overline{X})^2 = 41 - 66.67 = (25.67)^2 = 658.9$$

$$= 160.5\ (12.67)^2 = 54 \quad 66.67 =$$

$$= 106.7\ (10.33)^2 = 77 \quad 66.67 =$$

$$=802.7 \quad (28.33)^2 = 95 \quad 66.67 =$$

$$= 7.2\ (2.67)^2 = 64 \quad 66.67 =$$

$$= 5.5\ (2.33)^2 = 69 \quad 66.67 =$$

$$\therefore \Sigma \quad (X - \overline{X})^2 = 658.9 + 160.5 + 106.7 + 802.7 + 7.2 + 5.5 = 1741..$$

$$S^2 = \frac{1741.5}{6 \quad 1} = \frac{1741.5}{5} = 348.27 \qquad \therefore$$

وهكذا تم حساب باقي البيانات الموضحة بالجدول ٠

٣- الآن يتم حساب قيمة (F) وفقاً للقانون التالي :-

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} = \frac{348.27}{93.37} = 3.73$$

٤- تـم الآن حســاب قيمة (f) الجدولية وذلك بعد حساب درجات الحرية على النحو التالي :-

درجات الحرية للبسط = [عدد المجموعات] = ٤ ٠

درجات الحرية للمقام = [عدد مفردات كل مجموعة[1] – ١] = ٦–١=٥

مستوى المعنوية المحدد من قبل الباحث ($\propto$) = 0.5

والآن نــبحث فـي جـدول (f) عند درجات حرية (٤) في الصفوف ، (٥) في الأعمدة وذلك عند مستوى معنوية (0.05) حيث تبلغ قيمة (f) (13.7) ٠

٥- القــرار :-

حيــث أن قيمـــة (F) المحسوبة (3.73) وهي أقل من قيمتهــا الجدولية (الحرجة) (13.7) ٠

∴ يقــبل الفــرض العدمــي – أي انـــه ليس هناك فرق جوهري بين التباين داخل المجموعات بمعنى ان هناك تجانس داخل المجموعات ومن ثم فإن تفسير التشتت قد يكون راجعاً إلى التباين بين المجموعات ٠

<u>ثانياً : حساب قيم التباين بين المجموعات :-</u>

<u>الفريضة الصفرية :-</u>

لا يوجد فرق في التباين بين المجموعات الخاضعة للدراسة ٠

<u>الفريضة البديلة :-</u>

إنـــه توجــد على الأقل واحدة من المتوسطات تختلف عن الباقين أو على الأقل زوجـــين من المتوسطات يختلفان عن بعضها البعض الآخر ٠

<u>القوانين المستخدمة :-</u>

١- مجموع مربع الانحرافات الكلي =

$$\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma - x)^2}{N}$$

---

[1] وذلك في حالة تساوي أعداد المفردات داخل كل مجموعة ٠

٢- **مجموع مربع الانحرافات بين المجموعات =**

$$\left[\frac{(\Sigma x_1)^2}{N_1}+\frac{(\Sigma x_2)^2}{N_2}+\frac{(\Sigma x_3)^2}{N_3}+...\right]-(\frac{\Sigma x}{N})^2$$

٣- **مجموع مربع الانحرافات داخل المجموعات =**

$$\Sigma x^2-[\frac{(\Sigma x_1)^2}{N}+\frac{(\Sigma x_2)^2}{N}+\frac{(\Sigma x_3)^2}{N}...]$$

٤- **متوسط المربعات بين المجموعات**

= مجموع مربع الانحرافات بين المجموعات / ك(*) - ١

٥- **متوسط المربعات داخل المجموعات**

= مجموع مربع الانحرافات داخل المجموعات / درجات الحرية داخل المجموعات(*)

٦- **قيمة (F) المحسوبة = متوسط المربعات بين المجموعات / متوسط المربعات داخل المجموعات**

٧- **حسب قيمة (f) الجدولية**

وخلاصة ما سبق أن خطوات التباين بين المجموعـــات تمثل فيما يلي :-

١- حساب المتوسط لكل عينة بقسمة مجموع القيم لكل عينة على عددها ،

٢- حساب المتوسط العام من مجموع المشاهدات مشمولاً على عددها ،

(*) تمثل (ك) عدد المجموعات الخاضعة للدراسة ،

(*) تم حساب درجات الحرية على الأساس

عدد خانات الجدول = ٢٤

عدد المجموعات = ٤

∴ درجات الحرية ٢٤-٤ = ٢٠

٣- حســـاب التباين بين متوسطات المجموعات والمتوسط العام وذلك على النحو التالي :-

أ- حساب مربع الانحرافات بين المجموعات وهو يساوي انحراف متوسط كل عينة عن المتوسط العام ٠

ب- حساب التباين بين المجموعات بقسمة مربع الانحرافـــات بين المجموعات على (عدد المجموعات - ١) ٠

فمثلاً يتم تلك القوانين على المثال السابق نجد أن :-

١- مجموع مربع الانحرافات الكلي

$$= [(٤١)^٢ + (٦٦)^٢ + (٤٣)^٢ + (٤٧)^٢ + (٤٥)^٢ + ... (٣٨)^٢]$$

$$- \left[\frac{(٤٠٠ + ٤٢٧ + ٢٢٣ + ١٩٧)^٢}{٢٤} \right]$$

= ٧٥٩٠٩ - ٦٤٧٩٢,٠٤ = ١١١١٦,٦٩

٢- مجموع مربع الانحرافات بين المجموعات

$$= \left[\frac{(٤٠٠)^٢}{٦} + \frac{(٤٢٧)^٢}{٦} + \frac{(٢٢٣)^٢}{٦} + \frac{(١٩٧)^٢}{٦} \right] - \frac{(١٢٤٧)^٢}{٢٤}$$

= ٧١٨١١,١٧ - ٦٤٧٩٢,٠٤ = ٧٠١٩,١٣

٣- مجموع مربع الانحرافات داخل المجموعات

= ٧٥٩٠٩ - ٧١٨١١,١٧ = ٤٠٩٧,٨٣

٤- متوسط المربعات بين المجموعات

$$= \frac{\text{مجموع مربع الانحرافات بين المجموعات}}{\text{ك} - ١}$$

$$= \frac{٧٠١٩,١٣}{٤-١} = ٢٣٣٩,٧١$$

٥- متوسط المربعات داخل المربعات

$$= \frac{\text{مجموع مربع الانحرافات داخل المربعات}}{\text{درجات الحرية داخل المجموعات}}$$

$$= \frac{٤٠٩٧,٨٣}{٢٤-٤}$$

$$= ٢٠٤,٨٩$$

٦- ف المحسوبة = $\frac{\text{متوسط المربعات بين المجموعات}}{\text{متوسط المربعات داخل المجموعات}}$

$$= \frac{٢٣٣٩,٧١}{٢٠٤,٨٩} = ١١,٤٢$$

٧- حســب قيمــة (f) الجدوليــة عــند درجات حرية (٣) للبسط (٢٠) للمقام بمستــوى معنويــة (٠,٠٥) حيث ستجد أن قيمة (f) تساوي (٣,١٠) ٠

والآن يمكن صياغة التحليل السابق في هيئـــة الجدول التالي :-

المصدر	مجموع مربع الانحرافات	درجات الحرية	(التباين) متوسط مربع الانحرافات	F المحسوبة	f الجدولية
التباين بين المجموعات	٧٠١٩,١٣	٣(*)	٢٣٣٩,٧	١١,٤٢	٣,١٠
التباين داخل المجموعات " تباين الخطأ "	٤٠٩٧,٨٣	٢٠(**)	٢٠٤,٨٩		
الكلي	١١١١٦,٩٦	-			

<u>القــــرار :-</u>

حيــث أن قيمة (F) المحسوبة (١١,٤٢) أكبر من قيمة (f) الجدولية (٣,١٠) فإننا نرفض الفرض العدمي ·

أي أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا عن العمل والحالة الاجتماعية ·

والآن لاحـــظ عزيزي الباحث أننا قد حددنا أن هناك فرقاً بين المجموعات ولكن لم نحدد بعد لصالح من هذا الفرق ... أي أن عملية التحليل لم تنتهي بعد ·

(*) درجات الحرية للتباين بين المجموعات = عدد المجموعات الخاضعة للدراسة – ١
(k-1)

(**) درجات الحرية للتباين داخل المجموعات = المجموع الكلي للمفردات الخاضعة للدراسة – عدد المجموعات
(n-k) -

والآن علينا أن نتسائل عزيزي الباحث

هـل نحن بصدد دراسة تأثير مستويات متعددة من متغير مستقل واحد على المتغير التابع ... فإذا كان الأمر كذلك فإننا سوف نتحدث عن تحليل التباين الأحادي ٠

أم أننا بصدد بحث العلاقة بين متغير مستقل واحد والمتغير التابع بشكل متلازم مع متغير واحـد أو أكـثر من المتغيرات المستقلة ... إذا كان الأمر كذلك فإننا سوف نتحدث عن التحليل العاملي ٠

وإذا رجعـنا إلى مثالنا السباق سنجد أننا نبحث عن تأثير الحالة الاجتماعية على مستوى الرضا ٠

أي أن لدينا متغير واحد مستقل وهو الحالة الاجتماعية والمتغير التابع هنا هو مستوى الرضا ٠

والآن نحـن نـريـد معرفة أي من الحالات الأربع الخاصة بالحالة الاجتماعية (عامل أعـزب – عـامل متزوج وليس لديه أطفال – عامل متزوج ولديه أطفال – عامل ولديه أولاد كـبار) ذو تأثيـر أكـبر عـلى مستوى الرضا ... أي أننا هنا نتحدث عن التباين الأحادي ... وهنا نجد أن أمامنا العديد من الاختيارات هي اختبار توكي / اختبار نيو مان كونر / اختبار دنت / اختبار دنكن / اختبار شيفيه ٠

ونحـن نميـل الآن إلى استخدام اختبار شيفيه(*) لاستكمال التحليل وذلك وفقاً للمعادلة الآتية :-

$$\text{ش}\,(\Psi)^{(**)} = \sqrt{(\text{أ} - ١)\,(\text{ف}_{\alpha})} \;\; \sqrt{\frac{٢(\text{متوسط مربعات الخطأ})}{\text{ن}}}$$

(*) يعتبر اختبار شيفيه من الطرق الأكثر مرونة في هذا المجال كما أنه يتميز بالقوة الإحصائية كما يمكن استخدامه لإجراء مقارنات زوجية أو ثنائية وإجراء مقارنات مجمعة كما أنه يستخدم في حالة العينات المتساوية والغير متساوية ٠

(**) يستخدم هذا القانون في حالة العينات المتساوية ٠

حيث

أ = عدد المجموعات ،

ف$_{\alpha}$ = قيمة (ف) الحرجة عند مستوى دلالة محدد وبدرجات حرية بسط (عدد المجموعات – ١) وحرية مقام (ن – ك) ،

ومن ثم فإنه استكمالاً لحديثنا الخاص بالمثال السابق وبالتعويض في المعادلة السابقة نجد أن :–

$$\text{ش}(\Psi) = \sqrt{(٤-١)\,(١١,٤٢)}\ \sqrt{\frac{٢ \times ٢٠٤,٨٩}{٢٤}}$$

$$= \sqrt{(٣ \times ١١,٤٢)}\ \sqrt{\frac{٤٠٩,٧٨}{٢٤}}$$

$$= \sqrt{٣٤,٢٦}\ \sqrt{١٧,٠٧}$$

$$= ٥,٩ \times ٤,١ = ٢٤,١٩$$

أي أن الفرق بين كل متوسطين يجب أن يساوي ٢٤,١٩ أو أكبر حتى نقول أن هذا الفرق ذا دلالة إحصائية والمقارنات الممكن إجراءها الآن ستكون على النحو التالي :–

المقارنة الأولى $\bar{\text{س}}_{١} / \bar{\text{س}}_{٢}$ = ٦٦,٦٧ – ٧١,١٧ = –٤,٥

المقارنة الثانية $\bar{\text{س}}_{١} / \bar{\text{س}}_{٣}$ = ٦٦,٦٧ – ٣٧,١٧ = ٢٩,٥

المقارنة الثالثة $\bar{\text{س}}_{١} / \bar{\text{س}}_{٤}$ = ٦٦,٦٧ – ٣٢,٨٣ = ٣٣,٨٧

المقارنة الرابعة $\bar{\text{س}}_{٢} / \bar{\text{س}}_{٣}$ = ٧١,١٧ – ٣٧,١٧ = ٣٤

المقارنة الخامسة $\bar{\text{س}}_{٢} / \bar{\text{س}}_{٤}$ = ٧١,١٧ – ٣٢,٨٣ = ٣٨,٣٤

المقارنة السادسة $\bar{\text{س}}_{٣} / \bar{\text{س}}_{٤}$ = ٣٧,١٧ – ٣٢,٨٢ = ٤,٣٤

وبالنظر إلى الفروق بين المتوسطات للمقارنات السابقة نجد أن بالنسبة للمقارنة رقم (١ ، ٦) لم يصل أي منها إلى مستوى الدلالة أي لا توجد فروق بين هاتين المجموعتين

بالنســبة لعدد الأخطاء المرتكبة وبالنسبة للمقارنات رقم (٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) فلقد تجاوزت مستوى الدلالة بما يشير إلى وجود فروق بين المتوسطات في هذه المجموعات ولقد كانت الفروق لصالح[*] المجموعة الأولى (عامــل أعـــزب) ولصالـــح المجموعـــة الثانية (عامل أعزب وليس لديه أولاد)[**] .

<u>والآن عزيزي الباحث</u>

إذا افترضنا أننا نبحث في العلاقة بين متغير مستقل واحد والمتغير التابع وبشكل مــتلازم مـــع متغير واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة فإننا سنلجأ إلى أسلوب التحليل العاملي (التباين الثنائي)[1] فمثلاً إذا ما أردنا دراسة تأثر طرق دفع الحوافز على إنتاجية العاملين وقسمنا طرق دفع الحوافز إلى ثلاث طرق :-

أ- الدفع مع الراتب .

ب- الدفع بطريقة مستقلة عن الراتب .

ج- الدفع فور العمل

وقــد قســمنا الإنتاجية إلى أربع مستويات عالية جداً / عالية / متوسطة / متدنية وذلك على النحو الذي يوضحه الشكل التالي :-

---

[*] تم تحديد ذلك وفقاً للوسط الحسابي الأعلى لكل مجموعة على حدة حيث بلغ للمجموعة الأولى (٦٦,٦٧) والمجموعة الثانية (٧١,١٧) ..

[**] لاحظ أنه عند تطبيق اختبار شيفيه في حالة العينات الغير متساوية فإننا سوف نستخدم القانون التالي :-

$$\text{شيفيه (ف)} = \frac{(\Psi\ \text{جـ})^{2}}{(\text{ك}-1)\left[\frac{\text{أ}_{1}^{2}}{\text{ن}_{1}} + \frac{\text{أ}_{2}^{2}}{\text{ن}_{2}} + \dots \frac{\text{أ}_{\text{ك}}^{2}}{\text{ن}}\right] \times \text{متوسط مربعات الخطأ}}$$

حيث Ψ جـ = الفرق بين المتوسطين الداخليين في المقارنة .

ك= عدد المجموعات أ١ ، أ٢ ، ... والمجموعة الأولى ، الثانية - ١

[1] لمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى د. عبد الله فلاح المنزل - الإحصاء الاستدلالي وتطبيقاته في مجال الحاسوب - مرجع سبق ذكره - ص ٣٨٩ وما بعدها .

	مستويات الإنتاجية			
	عالية جداً	عالية	متوسطة	متدنية
أ				
ب				
ج				

فمن الرسم السابق يتضح أن هناك متغيران مستقلان المتغير الأول هو طريقة دفع الحافز وله ثـلاث مستويـات (أ ، ب ، ج) والمتغير الثاني هو الإنتاجيـة وله أربع مستويات (عاليـة جـداً / عالية / متوسطة / متدنية) لذا فإننا نلجأ إلى التحليل العاملي (٣ × ٤) حيـث يمـثل الـرقم (٣) عدد مستويات المتغير المستقل الأول ، ويميل الرقم (٤) عدد مستويات المتغير المستقل الثاني ٠

<u>وهنا عزيزي الباحث سوف تحتاج إلى استخدام المعادلات الآتية :-</u>

١- مجموع مربعات الانحرافات الكلي

$$= \text{مجـ س}^{2} - \frac{(\text{مجـ س})^{2}}{\text{ن}}$$

٢- حسـاب تأثير المتغير المستقل الأول (مجموع مربع انحرافات الأعمدة)

مجموع مربع الانحرافات للأعمدة

$$= \left[\frac{(\text{مجـ س للعمود الأول})^{2}}{\text{ن للعمود الأول}} + \frac{(\text{مجـ س للعمود الثاني})^{2}}{\text{ن للعمود الثاني}} + \ldots\ldots + \frac{\text{مجـ س للعمود ك}}{\text{ن للعمود ك}}\right]^{2} - \frac{(\text{مجـ س})^{2}}{\text{ن}}$$

٣- مجموع مربع الانحرافات للصفوف لحساب تأثير المتغير المستقل الثاني

مجموع مربع الانحرافات للصفوف

= [(مجـ س للصف الأول)^{٢} +(مجـ س للصف الثاني)^{٢}

ن للصف الأول ن للصف الثاني

+...... مجـ س للصف ك] ^{٢} – (مجـ س) ^{٢}

ن للصف ك ن

٤- مجموع مربع انحرافات التفاعل بين المتغير المستقل الأول والمتغير المستقل الثاني ٠

= مجموع مربع الانحرافات داخل الخلايا

– مجموع مربع انحرافات الصفوف – مجموع مربع انحرافات الأعمدة

٥- مجموع مربع الانحرافات داخل الخلايا

=مجـ س^{٢} – [(مجـ س للخلية الأولى)^{٢} +(مجـ س للخلية الثانية)^{٢}

ن للخلية الأولى ن للخلية الثانية

+ ...... (مجـ س للخلية ك)^{٢}]

ن للخلية ك

٦- متوسط مربعات الأعمدة = مجموع مربع انحرافات الأعمدة

درجات حرية الأعمدة

٧- متوسط مربعات الصفوف = مجموع مربع انحرافات الصفوف

درجات حرية الصفوف

٨- متوسط مربعات التفاعل = مجموع مربع انحرافات التفاعل

درجات حرية التفاعل

٩- متوسط مربعات الخطأ = مجموع مربعات انحرافات الخطأ / درجات حرية الخطأ

١٠- ف المحسوبة للأعمدة = متوسط مربع الانحرافات للأعمدة / متوسط مربع انحرافات الخطأ

١١- ف المحسوبة للصفوف = متوسط مربع الانحرافات للصفوف / متوسط مربع انحرافات الخطأ

١٢- ف المحسوبة للتفاعل بين المتغير الأول والثاني

= متوسط مربعات التفاعل / متوسط مربعات الخطأ

١٣- ويـتم الآن اسـتخراج قيمة (ف) الجدولية للبنود (١٠ ، ١١ ، ١٢) وذلك باستخدام درجات حرية البسط ودرجات حرية المقام وقيمة ($\propto$) المحددة من قبل الباحث ٠

تطبيقــــــات

١- إذا كـــان لدينا أربع مجموعات من الطلاب يقوم بالتدريس مساق إدراة الأعمال لهم أربـــع مـــن أعضاء هيئة التدريس ونريد معرفة هل هناك فرق جوهري بين شرح أعضـــاء هيـــئة الـــتدريس لهذا المساق ومن ثم فقد أعطى اختبار موحـــــد لجميع هؤلاء الطلاب وكانت النتائج كما يلي :-

	عضو هيئة التدريس (١)	عضو هيئة التدريس (٢)	عضو هيئة التدريس (٣)	عضو هيئة التدريس (٤)
مجموعة طلاب رقم (١)	١٨	١٧	١٦	١٢
مجموعة طلاب رقم (٢)	١٥	١٣	١٨	٧
مجموعة طلاب رقم (٣)	١٩	١٠	٦	١٥
مجموعة طلاب رقم (٤)	١٢	٧	١٤	٩

والآن اســـتخدم $\alpha = 0.05$ لاختـــبار الفرضية العدمية القائلة بتساوي المتوسطات في تعامل الفرض البديل بعدم تساويها •

٢- قـــامت شـــركة فوسفات الأردن بتصنيف العاملين بها إلى ثلاث مجموعات عمرية وتـــرغب فـــي معـــرفة درجـــة تســـاوي الاعتـــبارات الإنسانية والمبادئ في تلك المجموعات وذلك باستخدام اختبار أعد خصيصاً لهذا الغرض حيث تم سحب ثلاث عيـــنات عشـــوائية مســـتقلة تكون كل عينة من أربعة من العاملين من مجموعـــة عمرية معينة حيث حصلنا على النتائج الآتية :-

$T_1 = 30 \quad T_2 = 40 \quad T_3 = 35$

" تمثل T درجات الاختبار لكل عينة " ٠

فـإذا عـلمت أن مجموع المربعات (٩٤٧) اختبر الفرض القائل بتساوي متوسطات درجات الاختبار للمجموعات العمرية الثلاث ٠

٣- تمـلك إحـدى الشـركات الصناعية أربع ماكينات لانتاج الغزل ويقوم بتشغيل كل ماكيـنة عامل مختلف فإذا سحبت عينة عشوائية من إنتاج كل ماكينة خلال خمس ساعات من بدء العمل الانتاجية حيث لوحظ أن عدد الوحدات المعنية هو كما مدون في الجدول التالي :-

الماكينة رقم (١)	الماكينة رقم (٢)	الماكينة رقم (٣)	الماكينة رقم (٤)
١٥	٧	٢	٣
٩	٧	٣	٣
٩	٨	٣	٦
٩	٨	٣	٦
٨	٥	٤	٧

والآن افـترض أن عـدد الوحدات المعنية في الساعة تتبع التوزيع الطبيعي وأن العينات مسـتقلة فاسـتخدم مسـتوى معنوية (١%) لاختبار الفرض القائل بتساوي متوسط عدد الوحدات المعنية في الساعة لكل ماكينة ٠

جـــداول توزيـــع (F)

د٢	ح	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
١	٠,٥٠	١	١,٥	١,٧١	١,٨٢	١,٨٩	١,٩٤	١,٩٨	٢	٢,٠٣	٢,٠٤	٢,٠٥	٢,٠٧
	٠,٧٥	٥,٨٣	٧,٥٠	٨,٢٠	٨,٥٨	٨,٨٢	٨,٩٨	٩,١	٩,١٩	٩,٢٦	٩,٣٢	٩,٣٦	٩,٤١
	٠,٩٠	٣٩,٩	٤٩,٥	٥٣,٦	٥٥,٨	٥٧,٢	٥٨,٢	٥٨,٩	٥٩,٤	٥٩,٩	٦٠,٢	٦٠,٥	٦٠,٧
	٠,٩٥	١٦١	٢٠٠	٢١٦	٢٢٥	٢٣٠	٢٣٤	٢٣٧	٢٣٩	٢٤١	٢٤٢	٢٤٣	٢٤٤
	,٩٧٥	٦٤٨	٨٠٠	٨٦٤	٩٠٠	٩٢٢	٩٣٧	٩٤٨	٩٥٧	٩٦٣	٩٦٩	٩٧٣	٩٧٧
	٠,٩٩	٤٠٥٠	٥٠٠٠	٥٤٠٠	٥٦٢٠	٥٧٦٠	٥٨٦٠	٥٩٣٠	٥٩٨٠	٦٠٢٠	٦٠٦٠	٦٠٨٠	٦١١٠
٢	٠,٥٠	,٦٦٧	١	١,١٣	١,٢١	١,٢٥	١,٢٨	١,٣	١,٣٢	١,٣٣	١,٣٤	١,٣٥	١,٣٦
	٠,٧٥	٢,٥٧	٣	٣,١٥	٣,٢٣	٣,٢٨	٣,٣١	٣,٣٤	٣,٣٥	٣,٣٧	٣,٣٨	٣,٣٩	٣,٣٩
	٠,٩٠	٨,٥٣	٩	٩,١٦	٩,٢٤	٩,٢٩	٩,٣٣	٩,٣٥	٩,٣٧	٩,٣٨	٩,٣٩	٩,٤	٩,٤١
	٠,٩٥	١٨,٥	١٩	١٩,٢	١٩,٢	١٩,٣	١٩,٣	١٩,٤	١٩,٤	١٩,٤	١٩,٤	١٩,٤	١٩,٤
	,٩٧٥	٣٨,٥	٣٩	٣٩,٢	٣٩,٢	٣٩,٣	٣٩,٣	٣٩,٤	٣٩,٤	٣٩,٤	٣٩,٤	٣٩,٤	٣٩,٤
	٠,٩٩	٩٨,٥	٩٩	٩٩,٢	٩٩,٢	٩٩,٣	٩٩,٣	٩٩,٤	٩٩,٤	٩٩,٤	٩٩,٤	٩٩,٤	٩٩,٤
٣	٠,٥٠	,٥٨٥	,٨٨١	١	١,٠٦	١,١	١,١٣	١,١٥	١,١٦	١,١٧	١,١٨	١,١٩	١,٢٠
	٠,٧٥	٢,٠٢	٢,٢٨	٢,٣٦	٢,٣٩	٢,٤١	٢,٤٢	٢,٤٣	٢,٤٤	٢,٤٤	٢,٤٤	٢,٤٥	٢,٤٥
	٠,٩٠	٥,٥٤	٥,٤٦	٥,٣٩	٥,٣٤	٥,٣١	٥,٢٨	٥,٢٧	٥,٢٥	٥,٢٤	٥,٢٣	٥,٢٢	٥,٢٢
	٠,٩٥	١٠,١	٩,٥٥	٩,٢٨	٩,١٢	٩,٠١	٨,٩٤	٨,٨٩	٨,٨٥	٨,٨١	٨,٧٩	٨,٧٦	٨,٧٤
	,٩٧٥	١٧,٤	١٦	١٥,٤	١٥,١	١٤,٩	١٤,٧	١٤,٦	١٤,٥	١٤,٥	١٤,٤	١٤,٤	١٤,٣
	٠,٩٩	٣٤,١	٣٠,٨	٢٩,٥	٢٨,٧	٢٨,٢	٢٧,٩	٢٧,٧	٢٧,٥	٢٧,٣	٢٧,٢	٢٧,١	٢٧,١
٤	٠,٥٠	,٥٤٩	٨٢٨	,٩٤١	١	١,٠٤	١,٠٦	١,٠٨	١,٠٩	١,١	١,١١	١,١٢	١,١٣
	٠,٧٥	١,٨١	٢	٢,٠٥	٢,٠٦	٢,٠٧	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨
	٠,٩٠	٤,٥٤	٤,٣٢	٤,١٩	٤,١١	٤,٠٥	٤,٠١	٣,٩٨	٣,٩٥	٣,٩٤	٣,٩٢	٣,٩١	٣,٩
	٠,٩٥	٧,٧١	٦,٩٤	٦,٥٩	٦,٣٩	٦,٢٦	٦,١٦	٦,٠٩	٦,٠٤	٦	٥,٩٦	٥,٩٤	٥,٩١
	,٩٧٥	١٢,٢	١٠,٦	٩,٩٨	٩,٦	٩,٣٦	٩,٢	٩,٠٧	٨,٩٨	٨,٩	٨,٨٤	٨,٧٩	٨,٧٥
	٠,٩٩	٢١,٢	١٨	١٦,٧	١٦	١٥,٥	١٥,٢	١٥	١٤,٨	١٤,٧	١٤,٥	١٤,٤	١٤,٤

د١

د٢	ح	١٥	٢٠	٢٤	٣٠	٤٠	٥٠	٦٠	١٠٠	١٢٠	٢٠٠	٥٠٠	∞
١	٠,٥٠	٢,٠٩	٢,١٢	٢,١٣	٢,١٥	٢,١٦	٢,١٧	٢,١٧	٢,١٨	٢,١٨	٢,١٩	٢,١٩	٢,٢٠
	٠,٧٥	٩,١٩	٩,٥٨	٩,٦٣	٩,٦٧	٩,٧١	٩,٧٤	٩,٧٦	٩,٧٨	٩,٨٠	٩,٨٢	٩,٨٤	٩,٨٥
	٠,٩٠	٦١,٢	٦١,٧	٦٢	٦٢,٣	٦٢,٥	٦٢,٧	٦٢,٨	٦٣	٦٣,١	٦٣,٢	٦٣,٣	٦٣,٣
	٠,٩٥	٢٤٦	٢٤٨	٢٤٩	٢٥٠	٢٥١	٢٥٢	٢٥٢	٢٥٣	٢٥٣	٢٥٤	٢٥٤	٢٥٤
	٠,٩٧٥	٩٨٥	٩٩٣	٩٩٧	١٠٠٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠١٠	١٠٢٠	١٠٢٠	١٠٢٠
	٠,٩٩	٦١٦٠	٦٢١٠	٦٢٣٠	٦٢٦٠	٦٢٩٠	٦٣٠٠	٦٣١٠	٦٣٣٠	٦٣٤٠	٦٣٥٠	٦٣٦٠	٦٣٧٠
٢	٠,٥٠	١,٣٨	١,٣٩	١,٤	١,٤١	١,٤٢	١,٤٢	١,٤٣	١,٤٣	١,٤٣	١,٤٤	١,٤٤	١,٤٤
	٠,٧٥	٣,٤١	٣,٤٣	٣,٤٣	٣,٤٤	٣,٤٥	٣,٤٥	٣,٤٦	٣,٤٧	٣,٤٧	٣,٤٨	٣,٤٨	٣,٤٨
	٠,٩٠	٩,٤٢	٩,٤٤	٩,٤٥	٩,٤٦	٩,٤٧	٩,٤٧	٩,٤٧	٩,٤٨	٩,٤٨	٩,٤٩	٩,٤٩	٩,٤٩
	٠,٩٥	١٩,٤	١٩,٤	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥	١٩,٥
	,٩٧٥	٣٩,٤	٣٩,٤	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥	٣٩,٥
	٠,٩٩	٩٩,٤	٩٩,٤	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥	٩٩,٥
٣	٠,٥٠	١,٢١	١,٢٣	١,٢٣	١,٢٤	١,٢٥	١,٢٥	١,٢٥	١,٢٦	١,٢٦	١,١٦	١,٢٧	١,٢٧
	٠,٧٥	٢,٤٦	٢,٤٦	٢,٤٦	٢,٤٧	٢,٤٧	٢,٤٧	٢,٤٧	٢,٤٧	٢,٤٧	٢,٤٧	٢,٤٧	٢,٤٧
	٠,٩٠	٥,٢٠	٥,١٨	٥,١٨	٥,١٧	٥,١٦	٥,١٥	٥,١٥	٥,١٤	٥,١٤	٥,١٤	٥,١٤	٥,١٣
	٠,٩٥	٨,٧٠	٨,٦٦	٨,٦٣	٨,٦٢	٨,٥٩	٨,٥٨	٨,٥٧	٨,٥٥	٨,٥٥	٨,٥٤	٨,٥٣	٨,٥٣
	٠,٩٧٥	١٤,٣	١٤,٢	١٤,١	١٤,١	١٤	١٤	١٤	١٤	١٣,٩	١٣,١	١٣,٩	١٣,٩
	٠,٩٩	٢٦,٩	٢٦,٧	٢٦,٦	٢٦,٥	٢٦,٤	٢٦,٤	٢٦,٣	٢٦,٢	٢٦,٢	٢٦,٠	٢٦,١	٢٦,١
٤	٠,٥٠	١,١٤	١,١٥	١,١٦	١,١٦	١,١٧	١,١٨	١,١٨	١,١٨	١,١٨	١,١٩	١,١٩	١,١٩
	٠,٧٥	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨	٢,٠٨
	٠,٩٠	٣,٨٧	٣,٨٤	٣,٨٣	٣,٨٢	٣,٨٠	٣,٨٠	٣,٧٩	٣,٧٨	٣,٧٨	٣,٧٧	٣,٧٦	٣,٧٦
	٠,٩٥	٥,٨٦	٥,٨٠	٥,٧٧	٥,٧٥	٥,٧٢	٥,٧٠	٥,٦٩	٥,٦٦	٥,٦٦	٥,٦٥	٥,٦٤	٥,٦٣
	٠,٩٧٥	٨,٦٦	٨,٥٦	٨,٥١	٨,٤٦	٨,٤١	٨,٣٨	٨,٣٦	٨,٣٢	٨,٣١	٨,٢٩	٨,٢٧	٨,٢٦
	٠,٩٩	١٤,٢	١٤	١٣,٩	١٣,٨	١٣,٧	١٣,٧	١٣,٧	١٣,٦	١٣,٦	١٣,٥	١٣,٥	١٣,٥

د ١

د٢	ح	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
٥	٠,٥٠	٠,٥٢٨	٠,٧٩٩	٠,٩٠٧	٠,٩٦٥	١	١,٠٢	١,٠٤	١,٠٥	١,٠٦	١,٠٧	١,٠٨	١,٠٩
	٠,٧٥	١,٦٩	١,٨٥	١,٨٨	١,٨٩	١,٨٩	١,٨٩	١,٨٩	١,٨٩	١,٨٩	١,٨٩	١,٨٩	١,٨٩
	٠,٩٠	٤,٠٦	٣,٧٨	٣,٦٢	٣,٥٢	٣,٤٥	٣,٤٠	٣,٣٧	٣,٣٤	٣,٣٢	٣,٣٠	٣,٢٨	٣,٢٧
	٠,٩٥	٦,٦١	٥,٧٩	٥,٤١	٥,١٩	٥,٠٥	٤,٩٥	٤,٨٨	٤,٨٢	٤,٧٧	٤,٧٤	٤,٧١	٤,٦٨
	٠,٩٧٥	١٠	٨,٤٣	٧,٧٦	٧,٣٩	٧,١٥	٦,٩٨	٦,٨٥	٦,٧٦	٦,٦٨	٦,٦٢	٦,٥٧	٦,٥٢
	٠,٩٩	١٦,٣	١٣,٣	١٢,١	١١,٤	١١	١٠,٧	١٠,٥	١٠,٣	١٠,٢	١٠,١	٩,٩٦	٩,٨٩
٦	٠,٥٠	٠,٥١٥	٠,٧٨٠	٠,٨٨٦	٠,٩٤٢	٠,٩٧٧	١	١,٠٢	١,٠٣	١,٠٤	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٦
	٠,٧٥	١,٦٢	١,٧٦	١,٧٨	١,٧٩	١,٧٩	١,٧٨	١,٧٨	١,٧٨	١,٧٧	١,٧٧	١,٧٧	١,٧٧
	٠,٩٠	٣,٧٨	٣,٤٦	٣,٢٩	٣,١٨	٣,١١	٣,٠٥	٣,٠١	٢,٩٨	٢,٩٦	٢,٩٤	٢,٩٢	٢,٩٠
	٠,٩٥	٥,٩٩	٥,١٤	٤,٧٦	٤,٥٣	٤,٣٩	٤,٢٨	٤,٢١	٤,١٥	٤,١	٤,٠٦	٤,٠٣	٤
	٠,٩٧٥	٨,٨١	٧,٢٦	٦,٦	٦,٢٣	٥,٩٩	٥,٨٢	٥,٧	٥,٦	٥,٥٢	٥,٤٦	٥,٤١	٥,٣٧
	٠,٩٩	١٣,٧	١٠,٩	٩,٧٨	٩,١٥	٨,٧٥	٨,٤٧	٨,٢٦	٨,١	٧,٩٨	٧,٨٧	٧,٧٩	٧,٧٢
٧	٠,٥٠	٠,٥٠٦	٠,٧٦٧	٠,٨٧١	٠,٩٢٦	٠,٩٦٠	٠,٩٨٣	١	١,٠١	١,٠٢	١,٠٣	١,٠٤	١,٠٤
	٠,٧٥	١,٧٥	١,٧٠	١,٧٢	١,٧٢	١,٧١	١,٧١	١,٧٠	١,٧٠	١,٦٩	١,٦٩	١,٦٩	١,٦٨
	٠,٩٠	٣,٥٩	٣,٢٦	٣,٠٧	٢,٩٦	٢,٨٨	٢,٨٣	٢,٧٨	٢,٧٥	٢,٧٢	٢,٧٠	٢,٦٨	٢,٦٧
	٠,٩٥	٥,٥٩	٤,٧٤	٤,٣٥	٤,١٢	٣,٩٧	٣,٨٧	٣,٧٩	٣,٧٣	٣ ٦٦	٣,٦٤	٣,٦٠	٣,٥٧
	٠,٩٧٥	٨,٠٧	٦,٥٤	٥,٨٩	٥,٥٢	٥,٢٩	٥,١٢	٤,٩٩	٤,٩٠	٤,٨٢	٤,٧٦	٤,٧١	٤,٦٧
	٠,٩٩	١٢,٠٢	٩,٥٥	٨,٤٥	٧,٨٥	٧,٤٦	٧,١٩	٦,٩٩	٦,٨٤	٦,٧٢	٦,٦٢	٦,٥٤	٦,٤٧
٨	٠,٥٠	٠,٤٩٩	٠,٧٥٧	٠ ٦٠	٠,٩١٥	٠,٩٤٨	٠,٩٧١	٠,٩٨٨	١	١,٠١	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٣
	٠,٧٥	١,٥٤	١ ٦٦	٧	١,٦٦	١,٦٦	١,٦٥	١,٦٤	١,٦٤	١,٦٤	١,٦٣	١,٦٣	١,٦٢
	٠,٩٠	٣,٤٦	١ ١١	٠٢	٢,٨١	٢,٧٣	٢,٦٧	٢,٦٢	٢,٥٩	٢,٥٦	٢,٥٤	٢,٥٢	٢,٥٠
	٠,٩٥	٥,٣٢	٤,٤٦	٤,٠٧	٣,٨٤	٣,٦٩	٣,٥٨	٣,٥٠	٣,٤٤	٣,٣٦	٣,٣٥	٣,٣١	٣,٢٨
	٠,٩٧٥	٧,٥٧	٦,٠٦	٥,٤٢	٥,٠٥	٤,٨٢	٤,٦٥	٤,٥٣	٤,٤٣	٤,٣٦	٤,٣٠	٤,٢٤	٤,٢٠
	٠,٩٩	١١,٣	٨,٦٥	٧,٥٩	٧,٠١	٦,٦٣	٦,٣٧	٦,١٨	٦,٠٣	٥,٩١	٥,٨١	٥,٧٣	٥,٦٧

د ١

د٢	ح	١٥	٢٠	٢٤	٣٠	٤٠	٥٠	٦٠	١٠٠	١٢٠	٢٠٠	٥٠٠	∞
٥	٠,٥٠	١,١	١,١١	١,١٢	١,١٢	١,١٢	١,١٣	١,١٤	١,١٤	١,١٤	١,١٥	١,١٥	١,١٥
	٠,٧٥	١,٨٩	١,٨٨	١,٨٨	١,٨٨	١,٨٨	١,٨٨	١,٨٧	١,٨٧	١,٨٧	١,٨٧	١,٨٧	١,٨٧
	٠,٩٠	٣,٢٤	٣,١١	٣,١٩	٣,١٧	٣,١٦	٣,١٥	٣,١٤	٣,١٣	٣,١٢	٣,١٢	١,١١	٣,١٠
	٠,٩٥	٤,٦٢	٤,٥٦	٤,٥٣	٤,٥٠	٤,٤٦	٤,٤٤	٤,٤٣	٤,٤١	٤,٤٠	٤,٣٩	٤,٣٧	٤,٣٦
	٠,٩٧٥	٦,٤٣	٦,٣٣	٦,٢٨	٦,٢٣	٦,١٨	٦,١٤	٦,١٢	٦,٠٨	٦,٠٧	٦,٠٥	٦,٠٣	٦,٠٢
	٠,٩٩	٩,٧٢	٩,٥٥	٩,٤٧	٩,٣٨	٩,٢٩	٩,٢٤	٩,٢٠	٩,١٣	٩,١١	٩,٠٨	٩,٠٤	٩,٠٢
٦	٠,٥٠	١,٠٧	١,٠٨	١,٠٩	١,١٠	١,١٠	١,١١	١,١١	١,١١	١,١٢	١,١٢	١,١٢	١,١٢
	٠,٧٥	١,٧٦	١,٧٦	١,٧٥	١,٧٥	١,٧٥	١,٧٥	١,٧٤	١,٧٤	١,٧٤	١,٧٤	١,٧٤	١,٧٤
	٠,٩٠	٢,٨٧	٢,٨٤	٢,٨٢	٢,٨٠	٢,٧٨	٢,٧٧	٢,٧٦	٢,٧٥	٢,٧٤	٢,٧٣	١,٧٣	٢,٧٢
	٠,٩٥	٣,٩٤	٣,٨٧	٣,٨٤	٣,٨١	٣,٧٧	٣,٧٥	٣,٧٤	٣,٧١	٣,٧٠	٣,٦٩	١,٦٨	٣,٦٧
	٠,٩٧٥	٥,٢	٥,١٧	٥,١٢	٥,٠٧	٥,٠١	٤,٩٨	٤,٩٦	٤,٩٢	٤,٩٠	٤,٨٨	١,٨٦	٤,٨٥
	٠,٩٩	٧,٥٠	٧,٤٠	٧,٣١	٧,٢٣	٧,١٤	٧,٠٩	٧,٠٦	٦,٩٩	٦,٩٧	٦,٩٣	٦,٩٠	٦,٨٨
٧	٠,٥٠	١,٠٦	١,٠٧	١,٠٧	١,٠٨	١,٠٨	١,٠٩	١,٠٩	١,١٠	١,١٠	١,١٠	١,١٠	١,١٠
	٠,٧٥	١,٦	١,٦٧	١,٦٧	١,٦٦	١,٦٦	١,٦٦	١,٦٥	١,٦٥	١,٦٥	١,٦٥	١,٦٥	١,٦٥
	٠,٩٠	٢,٦٠	٢,٥٩	٢,٥٨	٢,٥٦	٢,٥٤	٢,٥٢	٢,٥١	٢,٥٠	٢,٤٩	٢,٤٨	١,٤٨	٢,٤٧
	٠,٩٥	٣,٥	٣,٤٤	٣,٤١	٣,٣٨	٣,٣٤	٣,٣٢	٣,٣٠	٣,٢٧	٣,٢٧	٣,٢٥	١,٢٤	٣,٢٣
	٠,٩٧٥	٤,٥٧	٤,٤٧	٤,٤٢	٤,٣٦	٤,٣١	٤,٢٨	٤,٢٥	٤,٢١	٤,٢٠	٤,١٨	٤,١٦	٤,١٤
	٠,٩٩	٦,٢٠	٦,١٦	٦,٠٧	٥,٩٩	٥,٩١	٥,٨٦	٥,٨٢	٥,٧٥	٥,٧٤	٥,٧٠	٥,٦٧	٥,٦٥
٨	٠,٥٠	١,٠	١,٠٥	١,٠٦	١,٠٧	١,٠٧	١,٠٧	١,٠٨	١,٠٨	١,٠٨	١,٠٩	,٠٩	١,٠٩
	٠,٧٥	١,٦٠	١,٦١	١,٦٠	١,٦٠	١,٥٩	١,٥٩	١,٥٩	١,٥٨	١,٥٨	١,٥٨	,٥٨	١,٥٨
	٠,٩٠	٢,٤٦	٢,٤٢	٢,٤٠	٢,٣٨	٢,٣٦	٢,٣٥	٢,٣٤	٢,٣٢	٢,٣٢	٢,٣١	٢,٣٠	٢,٢٩
	٠,٩٥	٣,٢٢	٣,١٥	٣,١٢	٣,٠٨	٣,٠٤	٣,٠٢	٣,٠١	٢,٩٧	٢,٩٧	٢,٩٥	٢,٩٤	٢,٩٣
	٠,٩٧٥	٤,١٠	[illegible]	٣,٩٥	٣,٨٩	٣,٨٤	٣,٨١	٣,٧٨	٣,٧٤	٣,٧٣	٣,٧٠	٣,٦٨	٣,٦٧
	٠,٩٩	٥,٥٢	٥,٣٦	٥,٢٨	٥,٢٠	٥,١٢	٥,٠٧	٥,٠٣	٤,٩٦	٤,٩٥	٤,٩١	٤,٨٨	٤,٨٦

د ١

د٢	ح	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
٩	٠,٥٠	٠,٤٩٤	٠,٧٤٩	٠,٨٥٢	٠,٩٠٦	٠,٩٣٩	٠,٩٦٢	٠,٩٧٨	٠,٩٩٠	١	١,٠١	١,٠١	١,٠٢
	٠,٧٥	١,٥١	١,٦٢	١,٦٣	١,٦٣	١,٦٢	١,٦١	١,٦٠	١,٦٠	١,٥٩	١,٥٩	١,٥٨	١,٥٨
	٠,٩٠	٣,٣٦	٣,٠١	٢,٨١	٢,٦٩	٢,٦١	٢,٥٥	٢,٥١	٢,٤٧	٢,٤٤	٢,٤٢	٢,٤٠	٢,٣٨
	٠,٩٥	٥,١٢	٤,٢٦	٣,٨٦	٣,٦٣	٣,٤٨	٣,٣٧	٣,٢٩	٣,٢٣	٣,١٨	٣,١٤	٣,١٠	٣,٠٧
	٠,٩٧٥	٧,٢١	٥,٧١	٥,٠٨	٤,٧٢	٤,٤٨	٤,٣٢	٤,٢٠	٤,١٠	٤,٠٣	٣,٩٦	٣,٩١	٣,٨٧
	٠,٩٩	١٠,٠٦	٨,٠٢	٦,٩٩	٦,٤٢	٦,٠٦	٥,٨٠	٥,٦١	٥,٤٧	٥,٣٥	٥,٢٦	٥,١٨	٥,١١
١٠	٠,٥٠	٠,٤٩٠	٠,٧٤٣	٠,٨٤٥	٠,٨٩٩	٠,٩٣٢	٠,٩٥٤	٠,٩٧١	٠,٩٨٣	٠,٩٩٢	١	١,٠١	١,٠١
	٠,٧٥	١,٤٩	١,٦٠	١,٦٠	١,٥٩	١,٥٩	١,٥٨	١,٥٧	١,٥٦	١,٥٦	١,٥٥	١,٥٥	١,٥٤
	٠,٩٠	٣,٢٨	٢,٩٢	٢,٧٣	٢,٦١	٢,٥٢	٢,٤٦	٢,٤١	٢,٣٨	٢,٣٥	٢,٣٢	٢,٣٠	٢,٢٨
	٠,٩٥	٤,٩٦	٤,١٠	٣,٧١	٣,٤٨	٣,٣٣	٣,٢٢	٣,١٤	٣,٠٧	٣,٠٢	٢,٩٨	٢,٩٤	٢,٩١
	,٩٧٥	٦,٩٤	٥,٤٦	٤,٨٣	٤,٤٧	٤,٢٤	٤,٠٧	٣,٩٥	٣,٨٥	٣,٧٨	٣,٧٢	٣,٦٦	٣,٦٢
	٠,٩٩	١٠	٧,٥٦	٦,٥٥	٥,٩٩	٥,٦٤	٥,٣٩	٥,٢٠	٥,٠٦	٤,٩٤	٤,٨٥	٤,٧٧	٤,٧١
١١	٠,٥٠	٠,٤٨٦	٠,٧٣٩	٠,٨٤٠	٠,٨٩٣	٠,٩٢٦	٠,٩٤٨	٠,٩٦٤	٠,٩٧٧	٠,٩٨٦	٠,٩٩٤	١	١,٠١
	٠,٧٥	١,٤٧	١,٥٨	١,٥٨	١,٥٧	١,٥٦	١,٥٥	١,٥٤	١,٥٣	١,٥٣	١,٥٢	١,٥٢	١,٥١
	٠,٩٠	٣,٢٣	٢,٨٦	٢,٦٦	٢,٥٤	٢,٤٥	٢,٣٩	٢,٣٤	٢,٣٠	٢,٢٧	٢,٢٥	٢,٢٣	٢,٢١
	٠,٩٥	٤,٨٤	٣,٩٨	٣,٥٩	٣,٣٦	٣,٢٠	٣,٠٩	٣,٠١	٢,٩٥	٢,٩٠	٢,٨٥	٢,٨٢	٢,٧٩
	٠,٩٧٥	٦,٧٢	٥,٢٦	٤,٦٣	٤,٢٨	٤,٠٤	٣,٨٨	٣,٧٦	٣,٦٦	٣,٥٩	٣,٥٣	٣,٤٧	٣,٤٣
	٠,٩٩	٩,٦٥	٧,٢١	٦,٢٢	٥,٦٧	٥,٣٢	٥,٠٧	٤,٨٩	٤,٧٤	٤,٦٣	٤,٥٤	٤,٤٦	٤,٤٠
١٢	٠,٥٠	٠,٤٨٤	٠,٧٣٥	٠,٨٣٥	٠,٨٨٨	٠,٩٢١	٠,٩٤٣	٠,٩٥٩	٠,٩٧٢	٠,٩٨١	٠,٩٨٩	٠,٩٩٥	١
	٠,٧٥	١,٤٦	١,٥٦	١,٥٦	١,٥٥	١,٥٤	١,٥٣	١,٥٢	١,٥١	١,٥١	١,٥٠	١,٥٠	١,٤٩
	٠,٩٠	٣,١٨	٢,٨١	٢,٦١	٢,٤٨	٢,٣٩	٢,٣٣	٢,٢٨	٢,٢٤	٢,٢١	٢,١٩	٢,١٧	٢,١٥
	٠,٩٥	٤,٧٥	٣,٨٩	٣,٤٩	٣,٢٦	٣,١١	٣	٢,٩١	٢,٨٥	٢,٨٠	٢,٧٥	١,٧٢	٢,٦٩
	٠,٩٧٥	٦,٥٥	٥,١٠	٤,٤٧	٤,١٢	٣,٨٩	٣,٧٣	٣,٦١	٣,٥١	٣,٤٤	٣,٣٧	٣,٣٢	٣,٢٨
	٠,٩٩	٩,٣٣	٦,٩٣	٥,٩٥	٥,٤١	٥,٠٦	٤,٨٢	٤,٦٤	٤,٥٠	٤,٣٩	٤,٣٠	٤,٢٢	٤,١٦

$د_١$

د٢	ح	١٥	٢٠	٢٤	٣٠	٤٠	٥٠	٦٠	١٠٠	١٢٠	٢٠٠	٥٠٠	∞
٩	٠,٥٠	١,٠٣	١,٠٤	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٧	١,٠٧	١,٠٧	١,٠٨	١,٠٨	١,٠٨
	٠,٧٥	١,٥٧	١,٥٦	١,٥٦	١,٥٥	١,٥٥	١,٥٤	١,٥٤	١,٥٣	١,٥٣	١,٥٣	١,٤٣	١,٥٣
	٠,٩٠	٢,٣٤	٢,٣٠	٢,٢٨	٢,٢٥	٢,٢٣	٢,٢٢	٢,٢١	٢,١٩	٢,١٨	٢,١٧	٢,١٧	٢,١٦
	٠,٩٥	٣,٠١	٢,٩٤	٢,٩٠	٢,٨٦	٢,٨٣	٢,٨٠	٢,٧٩	٢,٧٦	٢,٧٥	٢,٧٣	٢,١٢	٢,٧١
	٠,٩٧٥	٣,٧٧	٣,٦٧	٣,٦١	٣,٥٦	٣,٥١	٣,٤٧	٣,٤٥	٣,٤٠	٣,٣٩	٣,٣٧	٣,٢٥	٣,٣٣
	٠,٩٩	٤,٩٦	٤,٨١	٤,٧٣	٤,٦٥	٤,٥٧	٤,٥٢	٤,٤٨	٤,٤٢	٤,٤٠	٤,٣٦	٤,٢٣	٤,٣١
١٠	٠,٥٠	١,٠٢	١,٠٣	١,٠٤	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٧	١,٠٧	١,٠٧
	٠,٧٥	١,٥٣	١,٥٢	١,٥٢	١,٥١	١,٥١	١,٥٠	١,٥٠	١,٤٩	١,٤٩	١,٤٩	١,٤٨	١,٤٨
	٠,٩٠	٢,٢٤	٢,٢٠	٢,١٨	٢,١٦	٢,١٣	٢,١٢	٢,١١	٢,٠٩	٢,٠٨	٢,٠٧	٢,٠٦	٢,٠٦
	٠,٩٥	٢,٨٥	٢,٧٧	٢,٧٤	٢,٧٠	٢,٦٦	٢,٦٤	٢,٦٢	٢,٥٩	٢,٥٨	٢,٥٦	٢,٥٥	٢,٥٤
	,٩٧٥	٣,٥٢	٣,٤٢	٣,٣٧	٣,٣١	٣,٢٦	٣,٢٢	٣,٢٠	٣,١٥	٣,١٤	٣,١٢	٣,٠٩	٣,٠٨
	٠,٩٩	٤,٥٦	٤,٤١	٤,٣٣	٤,٢٥	٤,١٧	٤,١٢	٤,٠٨	٤,٠١	٤	٣,٩٦	٣,٩٣	٣,٩١
١١	٠,٥٠	١,٠٢	١,٠٣	١,٠٣	١,٠٤	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٦
	٠,٧٥	١,٥٠	١,٤٩	١,٤٩	١,٤٨	١,٤٧	١,٤٧	١,٤٧	١,٤٦	١,٤٦	١,٤٦	١,٤٥	١,٤٥
	٠,٩٠	٢,١٧	٢,١٢	٢,١٠	٢,٠٨	٢,٠٥	٢,٠٤	٢,٠٣	٢	٢	١,٩٩	١,٩٨	١,٩٧
	٠,٩٥	٢,٧٢	٢,٦٥	٢,٦١	٢,٥٧	٢,٥٣	٢,٥١	٢,٤٩	٢,٤٦	٢,٤٥	٢,٤٣	٢,٤٢	٢,٤٠
	,٩٧٥	٣,٣٣	٣,٢٣	٣,١٧	٣,١٢	٣,٠٦	٣,٠٣	٣	٢,٩٦	٢,٩٤	٢,٩٢	٢,٩٠	٢,٨٨
	٠,٩٩	٤,٢٥	٤,١٠	٤,٠٢	٣,٩٤	٣,٨٦	٣,٨١	٣,٧٨	٣,٧١	٣,٦٩	٣,٦٦	٣,٦٢	٣,٦٠
١٢	,٥٠	١,٠١	١,٠٢	١,٠٣	١,٠٣	١,٠٤	١,٠٤	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٥	١,٠٦	١,٠٦
	,٧٥	١,٤٨	١,٤٧	١,٤٦	١,٤٥	١,٤٥	١,٤٤	١,٤٤	١,٤٣	١,٤٣	١,٤٣	١,٤٢	١,٤٢
	,٩٠	٢,١١	٢,٠٦	٢,٠٤	٢,٠١	١,٩٩	١,٩٧	١,٩٦	١,٩٤	١,٩٣	١,٩٢	١,٩١	١,٩٠
	,٩٥	٢,٦٢	٢,٥٤	٢,٥١	٢,٤٧	٢,٤٣	٢,٤٠	٢,٣٨	٢,٣٥	٢,٣٤	٢,٣٢	٢,٣١	٢,٣٠
	٩٧٥	٣,١٨	٣,٠٧	٣,٠٢	٢,٩٦	٢,٩١	٢,٨٧	٢,٨٥	٢,٨٠	٢,٧٩	٢,٧٦	٢,٧٤	٢,٧٢
	,٩٩	٤,٠١	٣,٨٦	٣,٧٨	٣,٧٠	٣,٦٢	٣,٥٧	٣,٥٤	٣,٤٧	٣,٤٥	٣,٤١	٣,٣١	٣,٣٦

د
١

د٢	ح	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
١٥	٠,٥٠	٠,٤٧٨	٠,٧٢٦	٠,٨٢٦	٠,٨٧٨	٠,٩١١	٠,٩٣٣	٠,٩٤٨	٠,٩٦٠	٠,٩٧٠	٠,٩٧٧	٠,٩٨٤	٠,٩٨٩
	٠,٧٥	١,٤٣	١,٥٢	١,٥٢	١,٥١	١,٤٩	١,٤٨	١,٤٧	١,٤٦	١,٤٦	١,٤٥	١,٤٤	١,٤٤
	٠,٩٠	٣,٠٧	٢,٧٠	٢,٤٩	٢,٣٦	٢,٢٧	٢,٢١	٢,١٦	٢,١٢	٢,٠٩	٢,٠٦	٢,٠٤	٢,٠٢
	٠,٩٥	٤,٥٤	٣,٦٨	٣,٢٩	٣,٠٦	٢,٩٠	٢,٧٩	٢,٧١	٢,٦٤	٢,٥٩	٢,٥٤	٢,٥١	٢,٤٨
	٠,٩٧٥	٦,٢٠	٤,٧٦	٤,١٥	٣,٨٠	٣,٥٨	٣,٤١	٣,٢٩	٣,٢٠	٣,١٢	٣,٠٦	٣,٠١	٢,٩٦
	٠,٩٩	٨,٦٨	٦,٣٦	٥,٤٢	٤,٨٩	٤,٥٦	٤,٣٢	٤,١٤	٤	٣,٨٩	٣,٨٠	٣,٧٣	٣,٦٧
٢٠	٠,٥٠	٠,٤٧٢	٠,٧١٨	٠,٨١٦	٠,٨٦٨	٠,٩٠٠	٠,٩٢٢	٠,٩٣٨	٠,٩٥٠	٠,٩٥٩	٠,٩٦٦	٠,٩٧٢	,٩٧٧
	٠,٧٥	١,٤٠	١,٤٩	١,٤٨	١,٤٧	١,٤٥	١,٤٤	١,٤٣	١,٤٢	١,٤١	١,٤٠	١,٣٩	١,٣٩
	٠,٩٠	٢,٩٧	٢,٥٩	٢,٣٨	٢,٢٥	٢,١٦	٢,٠٩	٢,٠٤	٢	١,٩٦	١,٩٤	١,٩١	١,٨٩
	٠,٩٥	٤,٣٥	٣,٤٩	٣,١٠	٢,٨٧	٢,٧١	٢,٦٠	٢,٥١	٢,٤٥	٢,٣٩	٢,٣٥	٢,٣١	٢,٢٨
	٠,٩٧٥	٥,٨٧	٤,٤٦	٣,٨٦	٣,٥١	٣,٢٩	٣,١٣	٣,٠١	٢,٩١	٢,٨٤	٢,٧٧	٢,٧٢	٢,٦٨
	٠,٩٩	٨,١٠	٥,٨٥	٤,٩٤	٤,٤٣	٤,١٠	٣,٨٧	٣,٧٠	٣,٥٦	٣,٤٦	٣,٣٧	٣,٢٩	٣,٢٣
٢٤	٠,٥٠	٠,٤٦٩	٠,٧١٤	٠,٨١٢	٠,٨٦٣	٠,٨٩٥	٠,٩١٧	٠,٩٣٢	٠,٩٤٤	٠,١٥٣	٠,٩٦١	٠,٩٦٧	٠,٩٧٢
	٠,٧٥	١,٣٩	١,٤٧	١,٤٦	١,٤٤	١,٤٣	١,٤١	١,٤٠	١,٣٩	١,٣٨	١,٣٨	١,٣٧	١,٣٦
	٠,٩٠	٢,٩٣	٢,٥٤	٢,٣٣	٢,١٩	٢,١٠	٢,٠٤	١,٩٨	١,٩٤	١,٩١	١,٨٨	١,٨٥	١,٨٣
	٠,٩٥	٤,٢٦	٣,٤٠	٣,٠١	٢,٧٨	٢,٦٢	٢,٥١	٢,٤٢	٢,٣٦	٢,٣٠	٢,٢٥	٢,٢١	٢,١٨
	٠,٩٧٥	٥,٧٢	٤,٣٢	٣,٧٢	٣,٣٨	٣,١٥	٢,٩٩	٢,٨٧	٢,٧٨	٢,٧٠	٢,٦٤	٢,٥٩	٢,٥٤
	٠,٩٩	٧,٨٢	٥,٦١	٤,٧٢	٤,٢٢	٣,٩٠	٣,٦٧	٣,٥٠	٣,٣٦	٣,٢٦	٣,١٧	٣,٠٩	٣,٠٣
٣٠	٠,٥٠	٠,٤٦٦	٠,٧٠٩	٠,٨٠٧	٠,٨٥٨	٠,٨٩٠	٠,٩١٢	٠,٩٢٧	٠,٩٣٩	٠,٩٤٨	٠,٩٥٥	٠,٩٦١	٠,٩٦٦
	٠,٧٥	١,٣٨	١,٤٥	١,٤٤	١,٤٢	١,٤١	١,٣٩	١,٣٨	١,٣٧	١,٣٦	١,٣٥	١,٣٥	١,٣٤
	٠,٩٠	٢,٨٨	٢,٤٩	٢,٢٨	٢,١٤	٢,٠٥	١,٩٨	١,٩٣	١,٨٨	١,٨٥	١,٨٢	١,٧٩	١,٧٧
	٠,٩٥	٤,١٧	٣,٣٢	٢,٩٢	٢,٦٩	٢,٥٣	٢,٤٢	٢,٣٣	٢,٢٧	٢,٢١	٢,١٦	٢,١٣	٢,٠٩
	٠,٩٧٥	٥,٥٧	٤,١٨	٣,٥٩	٣,٢٥	٣,٠٣	٢,٨٧	٢,٧٥	٢,٦٥	٢,٥[illegible]	٢,٥١	٢,٤٦	٢,٤١
	٠,٩٩	٧,٥٦	٥,٣٩	٤,٥١	٤,٠٢	٣,٧٠	٣,٤٧	٣,٣٠	٣,١٧	٣,٠٧	٢,٩٨	٢,٩١	٢,٨٤

د١

د٢	ح	١٥	٢٠	٢٤	٣٠	٤٠	٥٠	٦٠	١٠٠	١٢٠	٢٠٠	٥٠٠	∞
١٥	٠,٥٠	١	١,٠١	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٣	١,٠٣	١,٠٣	١,٠٤	١,٠٤	١,٠٤	١,٠٤	١,٠٥
	٠,٧٥	١,٤٣	١,٤١	١,٤١	١,٤٠	١,٣٩	١,٣٩	١,٣٨	١,٣٨	١,٣٧	١,٣٧	١,٣٦	١,٣٦
	٠,٩٠	١,٩٧	١,٩٢	١,٩٠	١,٨٧	١,٨٥	١,٨٣	١,٨٢	١,٧٩	١,٧٩	١,٧٧	١,٧٦	١,٧٦
	٠,٩٥	٢,٤٠	٢,٣٣	٢,٢٩	٢,٢٥	٢,٢٠	٢,١٨	٢,١٦	٢,١٢	٢,١١	٢,١٠	٢,٠٨	٢,٠٧
	٠,٩٧٥	٢,٨٦	٢,٧٦	٢,٧٠	٢,٦٤	٢,٥٩	٢,٥٥	٢,٥٢	٢,٤٧	٢,٤٦	٢,٤٤	٢,٤١	٢,٤٠
	٠,٩٩	٣,٥٢	٣,٣٧	٣,٢٩	٣,٢١	٣,١٣	٣,٠٨	٣,٠٥	٢,٩٨	٢,٩٦	٢,٩٢	٢,٨٩	٢,٨٧
٢٠	٠,٥٠	٠,٩٨٩	١	١,٠١	١,٠١	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٣	١,٠٣	١,٠٣	١,٠٣	١,٠٣
	٠,٧٥	١,٣٧	١,٣٦	١,٣٥	١,٣٤	١,٣٣	١,٣٣	١,٣٢	١,٣١	١,٣١	١,٣٠	١,٣٠	١,٢٩
	٠,٩٠	١,٨٤	١,٧٩	١,٧٧	١,٧٤	١,٧١	١,٦٩	١,٦٨	١,٦٥	١,٦٤	١,٦٣	١,٦٢	١,٦١
	٠,٩٥	٢,٢٠	٢,١٢	٢,٠٨	٢,٠٤	١,٩٩	١,٩٧	١,٩٥	١,٩١	١,٩٠	١,٨٨	١,٨٦	١,٨٤
	٠,٩٧٥	٢,٥٧	٢,٤٦	٢,٤١	٢,٣٥	٢,٢٩	٢,٢٥	٢,٢٢	٢,١٧	٢,١٦	٢,١٣	٢,١٠	٢,٠٩
	٠,٩٩	٣,٠٩	٢,٩٤	٢,٨٦	٢,٧٨	٢,٦٩	٢,٦٤	٢,٦١	٢,٥٤	٢,٥٢	٢,٤٨	٢,٤٤	٢,٤٢
٢٤	٠,٥٠	٠,٩٨٣	٠,٩٩٤	١	١,٠١	١,٠١	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٢	١,٠١	١,٠٣	١,٠٣
	٠,٧٥	١,٣٥	١,٣٣	١,٣٢	١,٣١	١,٣٠	١,٢٩	١,٢٩	١,٢٨	١,٢٨	١,٢٧	١,٢٧	١,٢٦
	٠,٩٠	١,٧٨	١,٧٣	١,٧٠	١,٦٧	١,٦٤	١,٦٢	١,٦١	١,٥٨	١,٥٧	١,٥٦	١,٥٤	١,٥٣
	٠,٩٥	٢,١١	٢,٠٣	١,٩٨	١,٩٤	١,٨٩	١,٨٦	١,٨٤	١,٨٠	١,٧٩	١,٧٧	١,٧٥	١,٧٣
	٠,٩٧٥	٢,٤٤	٢,٣٣	٢,٢٧	٢,٢١	٢,١٥	٢,١١	٢,٠٨	٢,٠٢	٢,٠١	١,٩٨	١,٩٥	١,٩٤
	٠,٩٩	٢,٨٩	٢,٧٤	٢,٦٦	٢,٥٨	٢,٤٩	٢,٤٤	٢,٤٠	٢,٣٣	٢,٣١	٢,٢٧	٢,٢٤	٢,٢١
٣٠	٠,٥٠	٠,٩٧٨	٠,٩٨٩	٠,٩٩٤	١	١,٠١	١,٠١	١,٠١	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٢	١,٠٢
	٠,٧٥	١,٣٢	١,٣٠	١,٢٩	١,٢٨	١,٢٧	١,٢٦	١,٢٦	١,٢٥	١,٢٤	١,٢٤	١,٢٣	١,٢٣
	٠,٩٠	١,٧٢	١,٦٧	١,٦٤	١,٦١	١,٥٧	١,٥٥	١,٥٤	١,٥١	١,٥٠	١,٤٨	١,٤٧	١,٤٦
	٠,٩٥	٢,٠١	١,٩٣	١,٨٩	١,٨٤	١,٧٩	١,٧٦	١,٧٤	١,٧٠	١,٦٨	١,٦٦	١,٦٤	١,٦٢
	٠,٩٧٥	٢,٣١	٢,٢٠	٢,١٤	٢,٠٧	٢,٠١	١,٩٧	١,٩٤	١,٨٨	١,٨٧	١,٨٤	١,٨١	١,٧٩
	٠,٩٩	٢,٧٠	٢,٥٥	٢,٤٧	٢,٣٩	٢,٣٠	٢,٢٥	٢,٢١	٢,١٣	٢,١١	٢,٠٧	٢,٠٣	٢,٠١

د١

د٢	ح	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢
٤٠	٠,٥٠	٠,٤٦٣	٠,٧٠٥	٠,٨٠٢	٠,٨٥٤	٠,٨٨٥	٠,٩٠٧	٠,٩٢٢	٠,٩٣٤	٠,٩٤٣	٠,٩٥٠	,٩٥٦	٠,٩٦١
	٠,٧٥	١,٣٦	١,٤٤	١,٤٢	١,٤٠	١,٣٩	١,٣٧	١,٣٦	١,٣٥	١,٣٤	١,٣٣	١,٣٢	١,٣١
	٠,٩٠	٢,٨٤	٢,٤٤	٢,٢٣	٢,٠٩	٢	١,٩٣	١,٨٧	١,٨٣	١,٧٩	١,٧٦	١,٧٣	١,٧١
	٠,٩٥	٤,٠٨	٣,٢٣	٢,٨٤	٢,٦١	٢,٤٥	٢,٣٤	٢,٢٥	٢,١٨	٢,١٢	٢,٠٨	٢,٠٤	٢
	٠,٩٧٥	٥,٤٢	٤,٠٥	٣,٤٦	٣,١٣	٢,٩٠	٢,٧٤	٢,٦٢	٢,٥٣	٢,٤٥	٢,٣٩	٢,٣٣	٢,٢٩
	٠,٩٩	٧,٣١	٥,١٨	٤,٣١	٣,٨٣	٣,٥١	٣,٢٩	٣,١٢	٢,٩٩	٢,٨٩	٢,٨٠	٢,٧٣	٢,٦٦
٦٠	٠,٥٠	٠,٤٦١	٠,٧٠١	٠,٧٩٨	٠,٨٤٩	٠,٨٨٠	٠,٩٠١	٠,٩١٧	٠,٩٢٨	٠,٩٣٧	٠,٩٤٥	,٩٥١	,٩٥٦
	٠,٧٥	١,٣٥	١,٤٢	١,٤١	١,٣٨	١,٣٧	١,٣٥	١,٣٣	١,٣٢	١,٣١	١,٣٠	١,٢٩	١,٢٩
	٠,٩٠	٢,٧٩	٢,٣٩	٢,١٨	٢,٠٤	١,٩٥	١,٨٧	١,٨٢	١,٧٧	١,٧٤	١,٧١	١,٦٨	١,٦٦
	٠,٩٥	٤	٣,١٥	٢,٧٦	٢,٥٣	٢,٣٧	٢,٢٥	٢,١٧	٢,١٠	٢,٠٤	١,٩٩	١,٩٥	١,٩٢
	٠,٩٧٥	٥,٢٩	٣,٩٣	٣,٣٤	٣,٠١	٢,٧٩	٢,٦٣	٢,٥١	٢,٤١	٢,٣٣	٢,٢٧	٢,٢٢	٢,١٧
	٠,٩٩	٧,٠٨	٤,٩٨	٤,١٣	٣,٦٥	٣,٣٤	٣,١٢	٢,٩٥	٢,٨٢	٢,٧٢	٢,٦٣	٢,٥٦	٢,٥٠
١٢٠	٠,٥٠	٠,٤٥٨	,٦٩٧	٠,٧٩٣	٠,٨٤٤	٠,٨٧٥	٠,٨٩٦	٠,٩١٢	٠,٩٢٣	٠,٩٣٢	٠,٩٣٩	٠,٩٤٥	,٩٥٠
	٠,٧٥	١,٣٤	١,٤٠	١,٣٩	١,٣٧	١,٣٥	١,٣٣	١,٣١	١,٣٠	١,٢٩	١,٢٨	١,٢٧	١,٢٦
	٠,٩٠	٢,٧٥	٢,٣٥	٢,١٣	١,٩٩	١,٩٠	١,٨٢	١,٧٧	١,٧٢	١,٦٨	١,٦٥	١,٦٢	١,٦٠
	٠,٩٥	٣,٩٢	٣,٠٧	٢,٦٨	٢,٤٥	٢,٢٩	٢,١٨	٢,٠٩	٢,٠٢	١,٩٦	١,٩١	١,٨٧	١,٨٣
	٠,٩٧٥	٥,١٥	٣,٨٠	٣,٢٣	٢,٨٩	٢,٦٧	٢,٥٢	٢,٣٩	٢,٣٠	٢,٢٢	٢,١٦	٢,١٠	٢,٠٥
	٠,٩٩	٦,٨٥	٤,٧٩	٣,٩٥	٣,٤٨	٣,١٧	٢,٩٦	٢,٧٩	٢,٦٦	٢,٥٦	٢,٤٧	٢,٤٠	٢,٣٤
∞	٠,٥٠	٠,٤٥٥	٠,٦٩٣	٠,٧٨٩	٠,٨٣٩	٠,٨٧٠	٠,٨٩١	٠,٩٠٧	٠,٩١٨	٠,٩٢٧	٠,٩٣٤	٠,٩٣٩	٠,٩٤٥
	٠,٧٥	١,٣٢	١,٣٩	١,٣٧	١,٣٥	١,٣٣	١,٣١	١,٢٩	١,٢٨	١,٢٧	١,٢٥	١,٢٤	١,٢٤
	٠,٩٠	٢,٧١	٢,٣٠	٢,٠٨	١,٩٤	١,٨٥	١,٧٧	١,٧٢	١,٦٧	١,٦٣	١,٦٠	١,٥٧	١,٥٥
	٠,٩٥	٣,٨٤	٣	٢,٦٠	٢,٣٧	٢,٢١	٢,١٠	٢,٠١	١,٩٤	١,٨٨	١,٨٣	١,٧٩	١,٧٥
	٠,٩٧٥	٥,٠٢	٣,٦٩	٣,١٢	٢,٧٩	٢,٥٧	٢,٤١	٢,٢٩	٢,١٩	٢,١١	٢,٠٥	١,٩٩	١,٩٤
	٠,٩٩	٦,٦٣	٤,٦١	٣,٧٨	٣,٣٢	٣,٠٢	٢,٨٠	٢,٦٤	٢,٥١	٢,٤١	٢,٣٢	٢,٢٥	٢,١٨

د١

د٢	ح	١٥	٢٠	٢٤	٣٠	٤٠	٥٠	٦٠	١٠٠	١٢٠	٢٠٠	٥٠٠	∞
٤٠	٠,٥٠	٠,٩٧٢	٠,٩٨٣	٠,٩٨٩	٠,٩٩٤	١	١	١,٠١	١,٠١	١,٠١	١,٠١	١,٠٢	١,٠٢
	٠,٧٥	١,٣٠	١,٢٨	١,٢٦	١,٢٥	١,٢٤	١,٢٣	١,٢٢	١,٢١	١,٢١	١,٢٠	١,١٩	١,١٩
	٠,٩٠	١,٦٦	١,٦١	١,٥٧	١,٥٤	١,٥١	١,٤٨	١,٤٧	١,٤٣	١,٤٢	١,٤١	١,٣٩	١,٣٨
	٠,٩٥	١,٩٢	١,٨٤	١,٧٩	١,٧٤	١,٦٩	١,٦٦	١,٦٤	١,٥٩	١,٥٨	١,٥٥	١,٥٣	١,٥١
	,٩٧٥	٢,١٨	٢,٠٧	٢,٠١	١,٩٤	١,٨٨	١,٨٣	١,٨٠	١,٧٤	١,٧٢	١,٦٩	١,٦٦	١,٦٤
	٠,٩٩	٢,٥٢	٢,٣٧	٢,٢٩	٢,٢٠	٢,١١	٢,٠٦	٢,٠٢	١,٩٤	١,٩٢	١,٨٧	١,٨٣	١,٨٠
٦٠	٠,٥٠	٠,٩٦٧	٠,٩٧٨	٠,٩٨٣	٠,٩٨٩	٠,٩٩٤	٠,٩٩٨	١	١	١,٠١	١,٠١	١,٠١	١,٠١
	٠,٧٥	١,٢٧	١,٢٥	١,٢٤	١,٢٢	١,٢١	١,٢٠	١,١٩	١,١٧	١,١٧	١,١٦	١,١٥	١,١٥
	٠,٩٠	١,٦٠	١,٥٤	١,٥١	١,٤٨	١,٤٤	١,٤١	١,٤٠	١,٣٦	١,٣٥	١,٣٣	١,٣١	١,٢٩
	٠,٩٥	١,٨٤	١,٧٥	١,٧٠	١,٦٥	١,٥٩	١,٥٦	١,٥٣	١,٤٨	١,٤٧	١,٤٤	١,٤١	١,٣٩
	,٩٧٥	٢,٠٦	١,٩٤	١,٨٨	١,٨٢	١,٧٤	١,٧٠	١,٦٧	١,٦٠	١,٥٨	١,٥٤	١,٥١	١,٤٨
	٠,٩٩	٢,٣٥	٢,٢٠	٢,١٢	٢,٠٣	١,٩٤	١,٨٨	١,٨٤	١,٧٥	١,٧٣	١,٦٨	١,٦٣	١,٦٠
١٢٠	,٥٠	٠,٩٦١	٠,٩٧٢	٠,٩٧٨	٠,٩٨٣	٠,٩٨٩	٠,٩٩٢	٠,٩٩٤	١	١	١	١,٠١	١,٠١
	,٧٥	١,٢٤	١,٢٢	١,٢١	١,١٩	١,١٨	١,١٧	١,١٦	١,١٤	١,١٣	١,١٢	١,١١	١,١٠
	,٩٠	١,٥٥	١,٤٨	١,٤٥	١,٤١	١,٣٧	١,٣٤	١,٣٢	١,٢٧	١,٢٦	١,٢٤	١,٢١	١,١٩
	,٩٥	١,٧٥	١,٦٦	١,٦١	١,٥٥	١,٥٠	١,٤٦	١,٤٣	١,٣٧	١,٣٥	١,٣٢	١,٢٨	١,٢٥
	,٩٧٥	١,٩٥	١,٨٢	١,٧٦	١,٦٩	١,٦١	١,٥٦	١,٥٣	١,٤٥	١,٤٣	١,٣٩	١,٣٤	١,٣١
	,٩٩	٢,١٩	٢,٠٣	١,٩٥	١,٨٦	١,٧٦	١,٧٠	١,٦٦	١,٥٦	١,٥٣	١,٤٨	١,٤٢	١,٣٨
∞	٠,٥٠	٠,٩٥٦	٠,٩٦٧	٠,٩٧٢	٠,٩٧٨	٠,٩٨٣	٠,٩٨٧	٠,٩٨٩	٠,٩٩٣	٠,٩٩٤	٠,٩٩٧	٠,٩٩٩	١
	,٧٥	١,٢٢	١,١٩	١,١٨	١,١٦	١,١٤	١,١٣	١,١٢	١,٠٩	١,٠٨	١,٠٧	١,٠٤	١
	٠,٩٠	١,٤٩	١,٤٢	١,٣٨	١,٣٤	١,٣٠	١,٢٦	١,٢٤	١,١٨	١,١٧	١,١٣	١,٠٨	١
	٠,٩٥	١,٦٧	١,٥٧	١,٥٢	١,٤٦	١,٣٩	١,٣٥	١,٣٢	١,٢٤	١,٢٢	١,١٧	١,١١	١
	,٩٧٥	١,٨٣	١,٧١	١,٦٤	١,٥٧	١,٤٨	١,٤٣	١,٣٩	١,٣٠	١,٢٧	١,٢١	١,١٣	١
	٠,٩٩	٢,٠٤	١,٨٨	١,٧٩	١,٧٠	١,٥٩	١,٥٢	١,٤٧	١,٣٦	١,٣٢	١,٢٥	١,١٥	١

ثانياً :- بعض الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث العلمي

مــن الــبداية تجدر الملاحظة أن الباحث يقع في خطأ شائع عندما يعتبر أن وجود علاقة إحصـــائية بيــن المتغيرات التابعة والمستقلة معناه وجود علاقة سببية بينهما ... حيث أن ذلــك يعــني فقط أن هناك ارتبـــاط بينهمـــا وأن وجود أحدهمـــا يصاحبـــه عادة وجود الآخـــر ... أي أن العلاقـــة التي يظهرها التحليل الإحصائي تقتصر أهميتها على مساعدة الــباحث عــلى التنبؤ بسلوك المتغيرات المختلفة ولكن عليه الاعتماد على خلفيته العلمية لتقديم تفسيرات منطقية لهذه العلاقة ،

والآن نقدم إليك عزيزي الباحث بعضاً من الأساليب الإحصائية التي ربما تحتاج إليهـــا عند تفسير التغيرات التي قد تحدث للمتغير التابع والتي قد يكون سببها المتغيرات المستقلة للبحث ،

(١) التوزيع التكراري :-

بعـــد الانتهاء من مرحلة جمع البيانات فإن على الباحث أن يقوم بتنظيم وترتيب هذه البيانات وهنا يواجه الباحث أحد أمرين :-

١- إمـــا أن تكــون الــبيانات ذات مشـــاهدات صغيرة الحجم وهذه يكون وضعها ضمن جداول[*] مرتبة ترتيباً تصاعدياً أو تنازلياً.

---

[*] يشترط في العرض الجدولي بصفة عامة ما يلي :-

أ- أن يكون للجدول عنوان كامل مختصر معبر عما يحتويه الجدول من بيانات ،

ب- أن تكون هناك عناوين بارزة لكل من الصفوف والأعمدة ،

ج- أن يعطى لكل جدول رقم معين ،

د- أن يذكر المصدر المستقصى منه بيانات الجدول ،

هـ- أن ترتب البيانات داخل الجدول حسب الأهمية والتسلسل الزمني ،

و- أن تحدد الوحدات المستخدمة في الجدول " سم / متر – كجم – مئات عشرات ... الخ " وذلك حسب البيانات الموجودة (عزام صبري – علي أبو شرار – ص ١٠ ،

ز- إذا كان أي بند في الجدول يحتاج إلى تفسير فيجب أن يوضح ذلك في مكان خاص مناسب تحت الجدول أو في الحاشية ،

ح- يجب تصميم الجدول بحيث لا يأتي طويلاً وضيقاً ولا قصيراً جداً وواسعاً ،

ط- يجب أن نتحاشى بقدر الإمكان وجود الجدول على صفحتين أو أكثر ،

ي- إذا كان الجدول يحتوي على معلومات أساسية وأخرى فرعية فيجب أن تأتي المعلومات الأساسية في البداية ويلي ذلك المعلومات الفرعية ،

٢- وإما أن تكون هذه المشاهدات متكررة حيث نكتب تكرار كل مشاهدة إلى جانبها وذلك فـــي حالـــة العيـــنات صغيرة الحجم أما في حالة العينات كبيرة الحجم فإن الباحث سيضطر إلى اللجوء إلى طريقة التوزيعات التكرارية حيث سيتم توزيع هذه البيانات والـــتي يطـــلق عـــليها بيانـــات خـــام(**) - فـــي جدول يسمى الجدول أو التوزيع الـــتكراري(**) وذلك سواء كانت البيانات نوعية أو وضعية (أي أنها تقسم المتغير الإحصـــائي أو الظاهـــرة إلى عـــدد من الأوجه كل يصف تلك الظاهرة في صورة تختلف اختلافاً واضحاً عما يعنيه أي وجه بين الأوجه الأخرى للظاهرة) أو بيانات كميـــة (بحيث تفرق بين صورة أو أخرى من صور المتغير على أساس كمي مثل عدد أفراد الأسرة ...) وذلك وفقـــــاً للخطوات التاليـــة :-

١- <u>تحديد المدى المطلق للفئة :-</u>(*)

وهنا يتم تحديد:-

أ- نحدد أعلى قيمة مشاهدة وكذا أدنى قيمة مشاهدة ،

(**) يطلق لفظ بيانات خام على البيانات لأنها لا توضح الكثير عن طبيعة الظاهرة محل الدراسة أما بعد معالجة تلك البيانات من خلال عمليات التصنيف والفهرسة فإنه يطلق عليها لفظ معلومات ،

(***) يقصد بالجدول التكراري بيان بقيم المتغير مقسمة إلى فئات أو مجموعات مع بيان التكرار بكل فئة أي أن التوزيع التكراري عبارة عن عملية يتم فيها توزيع المشاهدات المأخوذة عن ظاهرة عدد معين من الفئات ومن ثم إيجاد عدد الحالات التي تقع في كل فئة منها ووضع ذلك كله في جدول مناسب يدعى بالجدول التكراري وتتمثل أهمية تلك الجداول فيما يلي :-

أ- أنها تسهل عرض الظاهرة محل البحث عرضاً بيانياً ،

ب- أنها تلخص البيانات التي تم جمعها مهما كان عددها في جدول صغير ،

ج- يمكن حساب كافة المقاييس الإحصائية من هذا الجدول المختصر ،

د- إمكانية المقارنة بين مجموعتين أو أكثر بعرضهما في جدول واحد ،د، مصطفى زايد – ص ٤٥ ،

(*) يقصد بالفئة مجموعـــة من الأشياء أو الأحداث أو الأعداد المعرفة بصورة محددة وهي تتمثل في البعد التنظيمي للبيانات ،

- أما الحدث فهو عبارة عن مجموعة من عناصر فضاء العينة وهو ينقسم إلى أربع أنواع :-

أ- حدث مستحيل وهو الذي لا يشمل على أي عنصر بفضاء العينة ،

ب- الحدث البسيط وهو الذي يشمل على عنصر واحد في فضاء العينة ،

ج- الحدث المركب وهو الذي يتكون من اتحاد عدة إحداث بسيطة ،

د- الحدث المؤكد وهو الذي يحتوي على جميع عناصر فضاء العينة ،

- ويقصد بفضاء العينة جميع النتائج الممكن الحصول عليها من التجربة العشوائية فمثلاً فضاء العينة ،

ب- يتم حساب المدى المطلق باستخدام القانون التالي :-

المدى المطلق= أعلى قيمة مشاهدة – أدنى قيمة مشاهدة + ١(**)

٢- تحديد طول الفئة :-

ويتم ذلك باستخدام القانون التالي :-

طول الفئة = المدى المطلق / عدد الفئات

هـذا ومـن المفضـل أن يكون طول الفئة خال من الكسور لتسهيل العمليات الحسابية وذلك بتقريب الكسر إلى أعلى ٠

٣- تحديد حدود الفئة :-

وهنا يتم اتباع الخطوات التالية :-

أ- تحديد الحد الأدنى للفئة الأولى وهو أصغر قيمة مشاهدة ٠

ب- تحديد الحد الفعلي للفئة الأولى من العلاقة التالية :-

الحد الفعلي للفئة الأولى = [الحد الأدنى للفئة الأولى – $\frac{1}{2}$]

ج- تحديد الحد الأعلى الفعلي للفئة الأولى من العلاقة التالية :-

الحد الأعلى الفعلي للفئة الأولى = الحد الأدنى الفعلي للفئة الأولى + طول الفئة ٠

د- تحديد الحد الأعلى للفئة الأولى من العلاقة التالية :-

الحد الأعلى للفئة الأولى=[الحد الأعلى الفعلي للفئة الأولى– $\frac{1}{2}$]

هـ- تحدد الحدود الفعلية الدنيا والعليا وكذا الحدود الدنيا والحدود العليا لباقي الفئات وذلك بإضافة طول الفئة إلى كل منها ٠

(**) يمكن تجاهل ال (١) عندما يكون الفرق بين أكبر قيمة وأصغر قيمة صغير ٠

٤- تحديد عدد الفئات :-

إنجاز هذه الخطوة غالباً ما يكون اعتباطياً (افتراضياً) مع مراعاة ما يلي :-

أ- أن تكون قيم المشاهدات التي تخصص لكل فئة قريبة من مركز الفئة(*) حتى نقلل من الخطأ الناتج من عملية التبويب ٠

ب- أن يكـــون عدد الفئات قليلاً بقدر الإمكان وهو عادة ما يتراوح ما بين (٦) إلى (٢٠) فئة ٠

هذا ويمكن الاسترشاد بالجدول التالي عند تحديد عدد الفئات ٠

جدول يوضح عدد الفئات المناسبة لكل عدد من المشاهدات [١]

عـــــدد المشاهدات	٣٠	٥٠	١٠٠	٢٠٠	٥٠٠	١٠٠٠	٢٠٠٠	٥٠٠٠	١٠٠٠٠
عـــــدد الفئـــات(*)	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤

٢٠٠٠٠	٣٠٠٠٠	٥٠٠٠٠	١٠٠٠٠٠
١٥	١٦	١٧	١٨

٥- تحديد عدد التكرارات(**) في كل فئة :-

وهنا نتبع الخطوات التالية :-

أ- قـــراءة المشـــاهدات بالتسلسل ثم نضع خط رأسي لكل تكرار وخط أفقي للتكرار الخامس ونستمر في التفريغ حتى نهاية آخر مشاهدة ٠

ب- نسجل مجموع التكرارات عددياً أمام كل فئة لتمثل بعمود التكرارات ٠

(*) مركز الفئة هو القيمة التي تقع في منتصف الفئة ويتم تحديدها من العلاقة التالية :-

مركز الفئة = $\frac{1}{2}$ [الحد الأدنى + الحد الأعلى]

(١) د. مصطفى زايد – الإحصاء ووصف البيانات – الطبعة الثانية – المؤسسة العصرية للنشر والترجمة – الرياض – ١٩٨٩ – ص ٤٨

(*) تم إعداد هذا الجدول وفقاً لقاعدة ستورج لتحديد عدد الفئات ٠

عدد الفئات (م) = ١ + ٣،٣ لو ن

حيث (لو) ترمز إلى اللوغاريتم المعتاد للأساس (١٠) ، ن ترمز إلى عدد المشاهدات

(**) يقصد بالتكرارات عدد الوحدات الواقعة في كل فئة ٠

ج- نجمع التكرارات لنقارنها بمجموع المشاهدات حيث يجب أن يتساوى المجموعان .(***)

مثال تطبيقي:-(١)

إذا كنت عزيزي الباحث تقوم بدراسة لمعرفة تأثير الأجور على إنتاجية العاملين بإحدى الشركات الصناعية الأردنية وذلك على عينة مكونة من خمسين مفردة وكانت الأجور الشهرية الخاصة بكل منهم على النحو التالي :-

٥٧	٤٣	٤٦	٢٤	٤٤	٣٨	٣٣	٥٢	٤٩
٤٩	٥٦	٤٧	٢٩	٣١	٣٢	٥١	٥٢	٤٥
٣٩	٢١	١٨	٣٧	٣٤	٢٩	٢٣	٣٥	٣٩
٥٧	٢٩	٥٣	٤٥	٤٧	٤١	٣٧	٥٤	–
٢٨	٤٣	٤٩	٣٤	٢٤	٤٢	٢٨	٤٢	–
٤١	٢٦	٢٧	٣٢	٣٧	٢٨	١٩	٤٣	–

فهل يمكنك تفريغ تلك البيانات في شكل جدول تكراري ثم تحديد التكرار النسبي والمئوي لكل فئة ؟

الحل :-

١- تحديد المدى المطلق = أكبر قيمة – أصغر قيمة +١

= ٥٧ - ١٨ + ١ = ٤٠

(***) لاحظ أن هناك ما يسمى :-

I- التكرار النسبي للفئة = تكرار الفئة / التكرار الكلي

II- التكرار المئوي للفئة = (تكرار الفئة / التكرار الكلي) × ١٠٠

(١) فكرة هذا التدريب مقتبسة من عزام صبري – علي أبو شرار – علم الإحصاء – دار الصفاء للنشر - ١٩٩٠ – ص ٢٣

٢- تحديد عدد الفئات حيث يكون العدد المناسب للفئات (٦) ٠

٣- طول الفئة = المدى المطلق / عدد الفئات = ٤٠ / ٦ = ٦،٦= ٧ ٠

٤- الحد الأدنى للفئة الأولى = ١٨- ١/٢ = ١٧,٥ ٠

٥- الحد الأعلى الفعلي للفئة الأولى = ١٧,٥ + طول الفئة

=١٧,٥+٧=٢٤,٥

٦- الحد الأعلى للفئة الأولى = ٢٤,٥ – ٠,٥ = ٢٤ ٠

٧- تحديد الحدود العليا والدنيا والحدود الفعلية الدنيا والعليا لباقي الفئات وذلك بإضافة طول الفئة لكل من الحدود الدنيا والعليا السابقة ٠

٨- تحديد مركز الفئة الأولى = (١٨+٢٤) / ٢ = ٢١

٩- تحديد مراكز الفئات وذلك بإضافة طول الفئة إلى مركز الفئة الأولى ٠

١٠- تفريغ البيانات المعطاة التي تم إنشائها وذلك بوضع خطوط رأسية وخط مائل للقراءة الخامسة ٠

١١- تجمع التكرارات المناسبة في عمود الخطوط ونضع المجموع في عمود التكرارات ٠

١٢- تتأكد من مطابقة عدد المشاهدات مع مجموع التكرارات ٠

١٣- نحسب التكرار النسبي والمئوي للفئات السابقة ومن ثم نحصل على الجدول التالي :-

جـــدول

التوزيع التكراري لأجور العاملين الشهرية

بإحدى الشركات الصناعية الأردنية

حدود الفئة	الحدود الفعلية للفئة	مركز الفئة	الإشارات	التكرار	التكرار المئوي	التكرار النسبي
١٨-٢٤	١٧,٥-٢٤,٥	٢١	~~////~~ /	٦	%١٢	٦/٥٠
٢٥-٣١	٢٤,٥-٣١,٥	٢٨	~~////~~ ////	٩	%١٨	٩/٥٠
٣٢-٣٨	٣١,٥-٣٨,٥	٣٥	~~////~~ ~~////~~	١٠	%٢٠	١٠/٥٠
٣٩-٤٥	٣٨,٥-٤٥,٥	٤٢	~~////~~ ~~////~~ //	١٢	%٢٤	١٢/٥٠
٤٦-٥٢	٤٥,٥-٥٢,٥	٤٩	~~////~~ ///	٨	%١٦	٨/٥٠
٥٣-٥٩	٥٢,٥-٥٩,٥	٥٦	~~////~~	٥	%١٠	٥/٥٠
المجموع	-	-	-	٥٠	%١٠٠	٥٠/٥٠ = ١

تدريبـــات عمليـــة

١- الآتـــي بيان يمثل عدد الاستبانات التي يتم استلامها في اليوم من المجتمع البحث ... والمطلوب منك إعداد توزيع تكراري ٠

٨٧	١٠٨	٩٣	٢٨	٧٠	٤٠
٦٩	٧١	١٥	٥٢	٢٦	٦٣
٨٣	٥٧	٤٥	٧٣	١٠	٦١
٦٧	٧٨	٩٥	١٠٠	١٠٦	٤٨
٨٠	٤٠	١٠٥	٧٥	٦٥	٣٠

٢- الـــبيان التالي تميل يمثل عدد سنوات الخدمة لثلاثين عاملاً بشركة الفوسفات الأردنية والمطلوب إعداد توزيع تكراري ٠

٨	٦	٢	٨	٦	٣
٤	١١	٦	٤	٥	٩
٢	٤	٨	١١	٧	٥
١١	٦	٩	٥	١٠	٥
٢	٣	٦	٧	٣	٧

٣- فـــي دراســـة لتقييم آثار التدخين على صحة الأفراد تم سحب عينة من طلاب جامعة الزيـــتونة وســـجل عدد السجائر التي يدخونها يومياً فكانت كما هو موضح أدناه ... والمطلوب إعداد التوزيع التكراري ٠

٦	١٠	١	٢	٧	٢	١٤	١١
١	١	٢	١٨	٢	٥	١	٣
٨	١	٤	٣	٩	٣	٦	٨
٣	١٥	٣	٥	١	١٢	٢	١

٤- الآتـــي بيـــان بعدد حوادث السيارات بمنطقة إربد بالأردن والمطلوب إعداد التوزيع التكراري ٠

٥	١٠	٢٦	٢٧	٢٢	١٦
١٢	٢١	٢٠	٢٢	٦	٢٧
١٠	١٧	٢٢	٢٨	١٦	١٧
٢١	٩	٢١	١٨	٢٩	٢٤
١٣	١٨	١٤	٢٦	٣٤	٣٣

(٢) الوسط الحسابي :-

بعد أن تقوم عزيزي الباحث بتكوين الجدول التكراري فلا بد لك من دراسة خصائص ذلك الجـدول وذلـك من خلال مجموعة من المقاييس أو المؤشرات وهي ما تسمى بمقاييس الـنزعة المركـزية (أو المتوسـطات) ويعتبر الوسط الحسابي[*] من أهم هذه المقاييس وأكثرها استخداماً في التحليل الإحصائي ٠

هذا وهناك عدة طرق لحساب الوسط الحسابي منها :-

١- <u>طريقة التكرارات (الطريقة المباشرة)</u> وهنا يتم اتباع الخطـوات التاليـة :-

١- يتم حساب مراكز الفئات ٠

٢- نوجد حاصل ضرب مركز كل فئة في التكرار المقابل له ٠

٣- نوجد مجموع التكرارات ٠

٤- نقسم مجموع حاصل الضرب على مجموع التكرارات ٠

أي أن

$$\bar{س} = \frac{\sum ك\ س}{\sum ك}$$

$\sum$ = اختصار لفظ مجموع

ك = التكرار

س = مركز الفئة

(*) الوسط الحسابي لمجموعة من القيم هو ناتج قسمة مجموع هذه القيم على عددها أي أن

س = س / ن

حيث (س) الوسط الحسابي ، (ن) عدد المشاهدات

مثال تطبيقي :-

إذا كنت عزيزي الباحث تتعامل مع مجموعة من المشاهدات التي قد بوبت قيمتها في شكل الجدول التالي :-

الفئات	٢٠-	٣٠-	٤٠-	٥٠-	٦٠-	٧٠-	٨٠-٩٠
التكرار	٤	٦	١٢	١٤	٩	٣	٢

فهل يمكنك حساب الوسط الحسابي لتلك القيم ٠

الحـــل :-

نشكل الجدول التالي والذي يحتوي على جميع الحسابات المطلوبة :-

الفئات	التكرار ك	مركز الفئة س	س × ك
٢٠-٣٠	٤	٢٥	١٠٠
٣٠-٤٠	٦	٣٥	٢١٠
٤٠-٥٠	١٢	٤٥	٥٤٠
٥٠-٦٠	١٤	٥٥	٧٧٠
٦٠-٧٠	٩	٦٥	٥٨٥
٧٠-٨٠	٣	٧٥	٢٢٥
٨٠-٩٠	٢	٨٥	١٧٠
المجموع	٥٠	-	٢٦٠٠

$$\therefore \overline{س} = \frac{٢٦٠٠}{٥٠} = ٥٢$$

٢- **طريقة الوسط الفرضي :-**

وهنا يتم اختيار مركز الفئة التي يقابلها أكبر تكرار لتكون وسطاً فرضياً (أ) حيث يتم حساب الانحراف عن الوسط الفرضي [ح= س-أ] ومن ثم يتم حساب الوسط الحسابي باستخدام العلاقة التالية :-

$$س = \frac{\sum ك ح}{\sum ك} \pm أ$$

مثال تطبيقي :-

وإذا توافـــرت لديـــك عزيـــزي الباحث القيم التاليـــة للمشـــاهـــدات التي تقوم بدراستها :-

الفئات	٣٠-	٤٠-	٥٠-	٦٠-	٧٠-٨٠	المجموع
التكرارات	٢	٩	٢١	١١	٧	٥٠

فيكتب يمكن حساب قيمة الوسط الحسابي ٠

الحـــل :-

نكون الجدول التالي والذي يحتوي على جميع الحسابات المطلوبة :-

الفئات	التكرارات	مركز الفئة س	ح = س-أ	ك × ح
٣٠-	٢	٣٥	٣٥-٥٥= -٢٠	٢×-٢٠=-٤٠
٤٠-	٩	٤٥	٤٥-٥٥= -١٠	٩×-١٠=-٩٠
٥-	٢١ ←	٥٥ أ	صفر	٢١×صفر=صفر
٦٠-	١١	٦٥	٦٥-٥٥=١٠	١١×١٠=١١٠
٧٠-٨٠	٧	٧٥	٧٥-٥٥=٢٠	٧×٢٠=١٤٠
المجموع	٥٠	-	-	١٢٠

$\therefore \bar{س} = \frac{١٢٠}{٥٠} + ٥٥ = ٢,٤ + ٥٥ = ٥٧,٤$

٣- <u>طريقة الانحرافات المختصرة</u> :-

وهنا يتم اتباع الخطوات التالية :-

أ- حساب مراكز الفئات .

ب- تحديد قيمة الوسط الفرضي وهو المقابل للفئة الأكثر تكراراً .

ج- حساب قيمة الانحراف عن الوسط الفرضي (ح) .

د- حساب قيمة الانحرافات المختصرة باستخدام العلاقة :-

$$\bar{ح} = \frac{ح_{ر}}{\text{طول الفئة}}$$

هـ- إيجاد قيمة $\bar{ح}_{ر} \times ك$

و- تطبيق العلاقة التالية :-

$$س = ل \left[\frac{\sum \bar{ح}_{ر}\, ك}{\sum ك} \right] + أ$$

حيث ل تمثل طول الفئة .

<u>مثال تطبيقي :-</u>

وإذا ما كنت عزيزي الباحث بصدد دراسة أوزان (٥٠) طالباً موزعين في الجدول حسب الفئات التالية :-

الفئات	٢٥-	٣٠-	٣٥-	٤٠-	٤٥-	٥٠-	٥٥-٦٠	المجموع
التكرارات	٨	١٠	١٥	٧	٥	٣	٢	٥٠

فهل يمكنك حساب الوسط الحسابي لتلك الوزان ...؟

الحـــل :-

نكون الجدول التالي والذي يحتوي على جميع الحسابات المطلوبة :-

الفئات	التكرارات ك	مراكز الفئات س	ح=س-أ	$\bar{ح}_{ر}$	$\bar{ح}_{ر}$ × ك
٢٥-	٨	٢٧,٥	-١٠	-٢	-١٦
٣٠-	١٠	٣٢,٥	-٥	-١	-١٠
٣٥-	١٥	٣٧,٥ أ	صفر	صفر ←	صفر
٤٠-	٧	٤٢,٥	٥	١	٧
٤٥-	٥	٤٧,٥	١٠	٢	١٠
٥٠-	٣	٥٢,٥	١٥	٣	٩
٥٥-٦٠	٢	٥٧,٥	٢٠	٤	٨
المجموع	٥٠	-	-	-	٨

∴ $\bar{س}$ = ٥ × $\frac{٨}{٥٠}$ + ٣٧,٥

= ٠,٨ + ٣٧,٥ = ٣٨,٣

تدريبات عملية

١- البيانات التالية تظهر دخول بعض العاملين بمصنع البلاستيك :-

قيمة الدخل	عدد العاملين
40–	3
45–	9
50–	15
55–	27
60–	18
65–	12
70–	9
75-80	7

المطلوب حساب قيمة الوسط الحسابي بالطرق الثلاث السابقة ٠

٢- أوجد المتوسط الحسابي للبيانات التالية :-

المبيعات اليومية	عدد الوحدات المباعة
10–	5
20–	15
30–	30
40–	25
50–	15
60-70	10

٣- في مكتبة جامعة الزيتونة تم إعداد البيان التالي الذي يوضح عدد مرات تداول الكتاب خلال العام السابق والمطلوب إيجاد قيمة المتوسط الحسابي ٠

عدد مرات تداول الكتاب	التكرار
2-	7000
4-	2000
6-	6000
8-	200
10-	100
12-	40
12-14	10

(٣) الانحراف المتوسط :-

هـو أحـد مقاييس التشتت[*] التي تقيس بدقة درجة انحراف المشاهـدات عن وسطها الحسـابي ٠ أي أن الانحـراف المتوسـط مـا هو إلاّ طريقة لحساب المتوسط الحسابي لانحرافات القيم الداخلة في المجموع عن وسطها الحسابي ويتم ذلك من العلاقة التالية :-

$$\text{الانحراف المتوسط} = \frac{\sum ك \left| س - \bar{س} \right|}{\sum ك}$$

حيث $\left| س - \bar{س} \right|$ = القيمة الموجبة للانحرافات

<u>مثال تطبيقي :-</u>

وإذا ما أمكنك عزيزي الباحث إعداد التوزيع التكراري التالي :-

الفئات	٤٠-	٤٥-	٥٠-	٥٥-	٦٠-	٦٥-٧١	المجموع
التكرارات	٧	١٨	٤٠	٢٠	١٠	٥	١٠٠

فهل يمكنك حساب الانحراف المتوسط لقيم تلك المشاهدات ... ؟

---

[*] يقصد بالتشتت بشكل عام هو تباعد القيم عن بعضها البعض وقد اتفق على أن يكون هناك نقطة ثابتة لقياس التباعد أو التقارب وتمثلت هذه النقطة في الوسط الحسابي ٠

الحــــل :-

الفئات	التكرارات ك	مركز الفئة س	ك س	س - س	ك |س-$\bar{س}$|
-٤٠	٧	٤٢,٥	٢٩٧,٥	٥٣,٦٥-٤٢,٥ = ١١,١٥	٧٨٠٥
-٤٥	١٨	٤٧,٥	٨٥٥	٣٥,٦٥-٤٧,٥= ٦,١٥	١١٠,٧
-٥٠	٤٠	٥٢,٥	٢١٠٠	٥٣,٦٥-٥٢,٥= ١,١٥	٤٦
-٥٥	٢٠	٥٧,٥	١١٥٠	٥٣,٦٥-٥٧,٥= ٣,٨٥	٧٧
-٦٠	١٠	٦٢,٥	٦٢٥	٥٣,٦٥-٦٢,٥= ٨,٨٥	٨٨٠٥
٦٥-٧٠	٥	٦٧,٥	٣٣٧,٥	٥٣,٦٥-٦٧,٥= ١٣,٨٥	٦٩,٢٥
المجموع	١٠٠	-	-	٤٦٩,٥	٥٣٦٥

$$\bar{س} = \frac{\sum ك س}{ن} = \frac{٥٣٦٥}{١٠٠} = ٥٣,٦٥$$

$$\text{الانحراف المتوسط} = \frac{\sum ك |س - \bar{س}|}{\sum ك} = \frac{٤٦٩,٥}{١٠٠} = ٤,٦٩٥$$

تدريبـــات عمليـــة

١- إليـــك الـــبيانات الـــتالية عــن مرتبات دفعت من قبل أمانة عمان والمطلوب حساب الانحراف المتوسط ٠

فئة المرتب	عدد العاملين
80-	60
120-	70
160-	85
200-	110
240-	95
280-	80

٢- احسب الانحراف المتوسط من البيانات التالية :-

السلعة	التكلفة
1-	1.50
2-	2.10
3-	1.25
4-	1.75
5-6	1.95

(٤) الانحراف المعياري :-

يقصـــد **بالانحـــراف المعيـــاري** الفـــرق بين قيم المشاهدات ووسطها الحسابي ... ولكون مجمـــوع هـــذه الانحرافات دائماً صفر (لأن مجموع الانحرافات السالبة يساوي مجموع الانحـــرافات الموجـــبة) لذلك يتم تربيع هذه الانحرافات للحصول على ما يسمى بالتباين والجذر التربيعي[*] للتباين يطلق عليه الانحراف المعياري حيث يرمز له بالرمز (ع) (S) في حالة العينة وبالرمز (σ) في حالة المجتمع ٠

الفرق بين :-

١- **الانحراف المعياري ... والخطأ المعياري :-**

يقصـــد بالخطأ المعياري تلك الأخطاء التي تحدث بصفة منتظمة عند كل مرة من مرات قياس الظاهرة محل الدراسة وهذه الأخطاء هي عبارة عن الفروق بين القيم الأصـــلية للمتغير التابع وقيمته المحسوبة من معادلة الانحدار (أي أنه الفرق بين القيـــم الملاحظـــة والقيم الحقيقية للمتغير التابع) ويحسب ذلك الخطأ من المعادلة الآتية[**] :-

$$ع = \sqrt{\frac{\sum (ص - صَ)^{٢}}{ن - ٢}}$$

$$\text{حيث} \quad \sum (ص - صَ)^{٢} = \frac{١}{ن} [ن \sum ص^{٢} - (\sum ص)^{٢}]$$

---

[*] يرجع السبب في أخذ الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الانحرافات إلى أننا نريد أن يكون الانحراف المعياري مقدارا بالوحدات المقاسة بها القيم الأصلية نفسها وليس بمربعات هذه الوحدات ٠ كما أنه يجب ملاحظة الفرق بين الانحراف المعياري والخطأ المعياري فالخطأ المعياري هو عبارة عن الانحراف المعياري للأخطاء أو الفرق بين القيم الأصلية للمتغير التابع وقيمته المحسوبة من معادلة الانحدار ويحسب ذلك الخطأ باستخدام العلاقة التالية :-

[**] والآن نجد ملاحظة انه إذا كانت القيم الخام التي نريد مقارنتها مأخوذة من عينة واحدة فإنه يمكن مقارنتها باستخدام انحرافات كل منها عن المتوسط الحسابي بتلك العينة أما إذا كانت هذه القيم مأخوذة من عينتين مختلفتين أو أكثر فلا بد من حساب الدرجة المعيارية ٠

$$- \frac{[\text{ن} \sum \text{س ص} - \{(\sum \text{س})(\sum \text{ص})\}]^{2}}{\text{ن} \sum \text{س}^{2} - (\sum \text{س})^{2}}$$

حيث

ص = المتغير التابع ٠

س = المتغير المستقل ٠

صَ = المتغير التابع المحسوب من معادلة الانحدار ٠

٢- الانحراف المعياري ... والدرجة المعيارية (z) :-

يقصد بالدرجة المعيارية الفرق بين القيمة المشاهدة للمتغير ووسطه الحسابي معبراً عـــنه بوحـــدات مـــن الانحراف المعياري أي أن قيمة (z) عبارة عن عدد وحدات الانحراف المعياري التي تفصل بين قيمة المتغير ووسطه الحسابي وتحسب الدرجة المعيارية من المعادلة الآتية :-

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

حيث أن

الوسط الحسابي للعينة = X

الوسط الحسابي للمجتمع = μ

الانحراف المعياري = σ

٣- الانحراف المعياري ... معامل الاختلاف :-

تستخدم معامل الاختلاف بدلاً من الانحراف المعياري وذلك عند :-

أ- اختلاف متوسطي البيانات المطلوب مقارنة تشتتها ٠

ب- مقارنة التشتت بين مجموعتين أو أكثر من المشاهدات في حالة اختلاف وحدات القياس كالمقارنة بين تشتت أطول الطلاب وتشتت أوزانهم ٠

ويحسب معامل الاختلاف باستخدام المعادلة الآتية :-

$$\text{معامل الاختلاف} = \frac{\text{الانحراف المعياري}}{\text{الوسط الحسابي}}$$

طرق حساب الانحراف المعياري :-

يتم إيجاد قيم الانحراف المعياري باستخدام أي من الطرق التالية :-

١- <u>**الطريقة المباشرة :-**</u>

وهنا يتم استخدام العلاقة التالية :-

$$\sigma_{س} = \sqrt{\sum \frac{1}{ك}\left[\sum ك\, س^{2} - \frac{(\sum س)^{2}}{\sum ك}\right]}$$

<u>مثال تطبيقي: -</u>

والآن قد تتمكـــن عزيزي الباحث من الوصـــول إلى التوزيع التكراري التالي :-

فئات	٢٠-	٣٠-	٤٠-	٥٠-	٦٠-	٧٠-	٨٠-٩٠	المجموع
تكرارات	٤	٦	١٢	١٤	٩	٣	٢	٥٠

فهل يمكنك حساب الانحراف المعياري لقيم تلك المشاهدات ... ؟

الحـــل :-

الجدول التالي يحتوي على كل العمليات الحسابية المطلوبة :-

الفئات	التكرارات ك	مراكز الفئة س	$س^2$	ك س	ك $س^2$
٢٠-	٤	٢٥	٦٢٥	١٠٠	٢٥٠٠
٣٠-	٦	٣٥	١٢٢٥	٢١٠	٧٣٥٠
٤٠-	١٢	٤٥	٢٠٢٥	٥٤٠	٢٤٣٠٠
٥٠-	١٤	٥٥	٣٠٢٥	٧٧٠	٤٢٣٥٠
٦٠-	٩	٦٥	٤٢٢٥	٥٨٥	٣٨٠٢٥
٧٠-	٣	٧٥	٥٦٢٥	٢٢٥	١٦٨٧٥
٨٠-٩٠	٢	٨٥	٧٢٢٥	١٧٠	١٤٤٥٠
المجموع	٥٠	-	-	٢٦٠٠	١٤٥٨٥٠

$$\therefore \sigma_{س} = \sqrt{\frac{١}{٥٠}\left[١٤٥٨٥٠ - \frac{(٢٦٠٠)^{٢}}{٥٠} \right]}$$

$$= \sqrt{\frac{١}{٥٠}\left[١٤٥٨٥٠ - ١٣٥٢٠٠ \right]} = ١٤,٥٩٥$$

٢- **طريقة الوسط الفرضي :-**

وهــنا يــتم اختيار وسط فرضي يمثل مركز الفئة الأكثر تكراراً وذلك على النحو السـابق شــرحه عــند الحديث عن الوسط الحسابي ثم يتم حساب قيمة الانحراف المعياري من العلاقة التالية :-

$$\sigma_{س} = \sqrt{\frac{١}{\sum ك}\left[\sum ك أ^{٢} - \frac{(\sum ك أ)^{٢}}{\sum ك} \right]}$$

حيث (أ) الوسط الفرضي ،

٣- طريقة الانحرافات المختصرة :-(*)

وتـتم المعالجة هنا بنفس الطريقة السابقة شرحها عند الحديث عن الوسط الحسابي ثم يتم حساب قيمة الانحراف المعياري من العلاقة التالية :-

$$\sigma_{\text{س}} = \left[\frac{1}{\sum \text{ك}} \left[\sum \text{ك أ}^{2} - \frac{\left(\sum \text{أ}\right)^{2}}{\sum \text{ك}} \right] \right] \times \text{ل}^{2}$$

حيث (ل) طول الفئة ،

(*) والآن لجد ملاحظة أنه إذا كانت القيم الخام التي نريد مقارنتها مأخوذة من عينة واحدة فإنه يمكن مقارنتها باستخدام انحرافات كل منها عن المتوسط الحسابي بتلك العينة أما إذا كانت هذه القيم مأخوذة من عينتين مختلفتين أو أكثر فلا بد من حساب ما يعرف باسم القيمة المعيارية ويرمز لها بالرمز (Z) وتحسب قيمتها من العلاقة التالية :-

$$z = \frac{xi \quad \bar{X}}{s}$$

حيث X1 القيمة المراد تحويلها إلى قيمة معيارية

تطبيقـــــات

١- الجــدول الــتكراري الــتالي يمثل عدد الطلاب المترددين على مركز الحاسب الآلي بجامعة الزيتونة في اليوم الواحد ... والمطلوب حساب الانحراف المعياري ٠

عدد المترددين في اليوم	التكرار
٢٠-	١٠
٤٠-	٥٠
٦٠-	٨٠
٧٠-	٤٠
٨٠-٩٠	٢٠

٢- أوجد معامل الاختلاف للتوزيع التكراري التالي :-

أعمال المستخدمين	العدد
٢٥-	٨
٣٠-	١٠
٣٥-	١٥
٤٠-	٧
٤٥-	٥
٥٠-	٣
٥٥-٦٠	٢

٣- البيان التالي يعرض درجات ثلاث اختبارات أجريت لخمس طلاب أوجد متوسط درجة كل طالب بعد تحويل الدرجات إلى درجات معيارية ،

الطالب	اختبار (أ)	اختبار (ب)	اختبار (ج)
١	١٠٠	٧٥	٥٣
٢	٩٠	٨٠	٥٧
٣	٧٠	٦٠	٥٥
٤	٥٠	٥٠	٤٥
٥	٤٠	٤٥	٥٠

(٥) الارتبـــــاط :-

تعــد مقـــاييس الارتـــباط مـــن المؤشــرات الهامـــة في قياس الصدق والثبات والموضـــوعية وهـــي تستهدف معرفة ما إذا كان هناك علاقة بين متغيرين أو أكثر من المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ،

غيـــر أنه تجدر ملاحظة أن قياس الارتباط بين المتغيرين (التابع والمستقل) لا يـــدل على السبب في وجود العلاقة بينهما وإنما يدل على شدة أو ضعف العلاقة بين تغير الظواهر موضوع الدراسة ولهذا يجب أن يكون الباحث في موضوع الارتباط ملماً بكل ما يتعـــلق بموضوع بحثه حتى يدرك سبب الارتباط ومن ثم يتجنب الوصول إلى نتائـــــج مضللة ،

<u>وهناك مقياسين لتحديد الارتباط بين المتغيرات :-</u>

أ- <u>معامل التحديد :-</u>

وهي يمثل نسبة التباين المفسر (أي الفرق بين القيمة المقدرة والمتوسطة) للمتغير الـــتابع بواســـطة المتغيرات المستقلة ويرمز له بالرمز (r^2) في حالة العلاقة بين متغيرين وبالرمز(R^2) في حالة دراسة العلاقة بين أكثر من متغيرين وتتـــراوح

قيمـــة معامـــــل التحديد بين (صفر ، -١) وكلما كانت القيمة أقرب إلى الواحد كان ذلك مؤشر إلى أن المتغير المستقـــــل أكثر أهمية في تفسيـــر التباين بين قيم المشاهدات ٠

ب- **معامل الارتباط :-[*]**

وهـــو الجذر التربيعي لمعامل التحديد وتمثل قيمته المطلقة (أي القيمة بدون إشارة سالبة) قوة العلاقة بين المتغيرات المطلوب قياس الارتباط بينها ٠

هـــذا ويلاحـــظ أن إذا كان(r) قريباً من ± ١ دل ذلك على وجود علاقة خطيـــة قوية بين المتغيرين أما إذا كانت $r = 0$ فإن ذلك دليل على عدم وجود أي علاقـــة خطية بين المتغيرين أما إذا كانت قيمة (r) ممثلة في القيمة المتوسطة ما بيـــن (صفر ، ±١) فإنه يجب اختبار دلالة معامل الارتباط باستخدام اختبار (t) وذلك من خلال المعادلة الآتية وذلك عند مستوى دلالة لقيم افتراضية :-

$$t = \frac{r}{\sqrt{(1 - r^2)(n - 2)}}$$

حيث (n) درجات الحرية ٠

تصنيف مقاييس الارتباط :-

حيث أن العلاقة بين عدد من المتغيرات يمكن أن تكون بأشكال مختلفة فإن هناك عـــدة أنـــواع مـــن الارتـبـــاط حســب عدد المتغيـــرات وطبيعة العلاقـــة ونوع المتغيرات (كمية / نوعية) ٠

(*) معامل الارتباط قيمة تنحصر بين (١ ، -١) ولا يوجد حدود لتفسير قيمة معامل الارتباط ولكنه يمكن الاسترشاد بما يلي :-

ارتباط ضعيف يمكن إهماله	صفر إلى ٠,٣
ارتباط منخفض	٠,٣ إلى ٠,٥
ارتباط متواضع	٠,٥ إلى ٠,٧
ارتباط قوي	٠,٧ إلى ٠,٩
ارتباط قوي جداً	٠,٩ إلى ١

مع ملاحظة أن ما يقال عن القيمة السالبة هو نفس ما يقال عن القيمة الموجبة ٠

أولاً : فإذا كان الارتباط خطي وكانت المعطيات كمية فإنه :-

أ- يســتخدم معامل الارتباط الخطي البسيط (r) لدراسة العلاقة بين متغيرين فقط أحدهما تابع والآخر مستقل بشرط أن يكون كلا من المتغيرين المطلوب دراسة العلاقة بينهما عشوائيين .

وتستخدم العلاقة التالية لتحديد قيمة معامل الارتباط هنا :-

$$\text{ر} = \frac{\text{ن مجـ س ص} - \text{مجـ س مجـ ص}}{\sqrt{(\text{ن مجـ س}^2 - (\text{مجـ س})^2)(\text{ن مجـ ص}^2 - (\text{مجـ ص})^2)}}$$

تدريب عملي :-

أفرض أنك عزيزي الباحث تقوم بدراسة لمعرفة العلاقة بين إنتاجية العاملين في إحدى المصانع وبين ساعات العمل وقد توافرت لديك البيانات التالية :-

إنتاجية العامل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
ساعات العمل	١٠٠	٩٩	٩٧	٩٤	٩٠	٨٥	٨٠

فهل توجد علاقة بين هذين المتغيرين ...؟

الحـــل :-

الجدول التالي يوضح جميع الحسابات المطلوبة :-

قيم ت	إنتاجية العامل س	ساعات العمل ص	$\text{س}^{٢}$	$\text{ص}^{٢}$	س ص
١	١	١٠٠	١	١٠,٠٠٠	١٠٠
٢	٢	٩٩	٤	٩٨٠١	١٩٨
٣	٣	٩٧	٩	٩٤٠٩	٢٩١
٤	٤	٩٤	١٦	٨٨٣٦	٣٧٦
٥	٥	٩٠	٢٥	٨١٠٠	٤٥٠
٦	٦	٨٥	٣٦	٧٢٢٥	٥١٠
٧	٧	٨٠	٤٩	٦٤٠٠	٥٦٠
المجموع	٢٨	٦٤٥	١٤٠	٥٩٧٧١	٢٤٨٥

$$\therefore \text{ر} = \frac{\text{٧ (٢٤٨٥) − (٢٨) (٦٤٥)}}{\sqrt{\text{[٧ (١٤٠) − (٢٨)}^{٢}\text{] [٧ (٥٩٧٧١) − (٦٤٥)}^{٢}\text{]}}}$$

$$= -\text{٠,٩٧٥}$$

وهذا يعني أن هناك ارتباط سالباً قوي جداً بين المتغيرين ٠

ب- يستخدم معامل الارتباط المتعدد (R) عند دراسة مستوى العلاقة بين المتغير التابع وعدد من المتغيرات المستقلة مأخوذين في نفس الوقت بشرط أن تكون جميع هذه المتغيرات عشوائية وهنا يتم استخدام العلاقات التبادلية بين المتغيرات الخاضعة للدراسة فمثلاً إذا كان لدينا ثلاثة متغيرات فإنه يتم إيجاد

معامل الارتباط بين المتغير الأول والثاني ثم بين المتغير الأول والثالث ثم بين المتغير الثاني والثالث وهكذا .[*]

فــإذا كــان عدد المتغيرات المستقلة أثنين وكانت الارتباطات الثنائية بينها على النحو التالي :-

$$R_{(1,2)} , R_{(1,3)} , R_{(2,3)}$$

فــإن الارتباط المتعدد بين المتغير الأول وكل من المتغير الثاني والثالث مأخوذين معاً يمكن تعريفه على النحو التالي :-

$$R_{1.(2,3)} = \frac{R^2_{(1,2)} + R^2_{(1+3)} - 2R_{(1,2)} \, [R_{(1,3)} x R_{(2,3)}]}{1 \; R^2_{(2,3)}}$$

ج- يســتخدم معامل الارتباط الجزئي عندما يكون الهدف معرفة ما إذا كانت هناك متغيرات يجب حذفها لمحدودية تأثيرها على المتغير التابع مع ملاحظة أن هذا المعــامل يقيــس العلاقة بين المتغيرين بعد استبعاد تأثير المتغير أو المتغيرات الأخــرى بــبقائها ثابــتة فمثلاً إذا ما أردنا دراسة العلاقة بين العمر والجنس والمســتوى التعــليمي فإنــنا قد نرغب في دراسة العلاقة الصافية بين الجنس والمســتوى التعــليمي مع بقاء العمر ثابتاً فإذا كان معامل الارتباط بين الجنس والمستوى التعليمي ($R_{(1,2)}$) وكان معامل الارتباط بين الجنــس والعمر ($R_{(1,3)}$) وكــان معامــــل الارتبــــاط بين المستوى التعليمي والعمر ($R_{(2,3)}$) وكان معامل الارتباط الجزئي بين الجنس والمستوى التعليمي مع استبعـــــاد تأثيــر العمــر والذي يرمــز له بالرمز ($R_{(1,2).(3)}$) يعبر عنه بالعلاقة التالية :-

$$R_{(1,2).(3)} = \frac{R_{(1,2)} - R_{(1,3)} x R_{(2,3)}}{\sqrt{(1 - R_{(1,2)})(1 - R_{(1,2)})}}$$

[*] يفضل في مثل هذه الحالة استخدام الحاسب الآلي لكثرة العمليات الحسابية وتعقدها .

ثانيــاً :- إذا كان الارتباط خطي وكانت المعطيات نوعية أي غير رقمية فإنه يتم استخدام معــامل ارتــباط الــرتب (معامل ارتباط سبيرمان) إذا كانت المعطيات قابلة للترتيب التصاعدي أو التنازلي ٠

وحيث أننا عزيزي الباحث :-

فــي أغــلب الـبحوث في العلوم الاجتماعية قد نواجه بعض الظواهر التي تكون موزعة ترتيــباً فقط مثل الطبقة الاجتماعية - درجات الطلاب - القدرة على القيادة فإننا في هذه الحالة نلجأ إلى استخدام معامل ارتباط سيبرمان الذي نوضح طريقة استخدامه على النحو التالي :-

معامل ارتباط سيبرمان :-[*]

وهــنا يــتم تــرتيب كلاً من المتغيرين تصاعدياً أو تنازلياً ويتم حساب قيمة المعامل من المعادلة التالية :-

$$\bar{ر} = ١ - \frac{٦ \sum ف^{٢}}{ن (ن^{٢} - ١)}$$

حيــــث

$\bar{ر}$ = معامل ارتباط الرتب ٠

ف = الفرق بين رتبة المتغيرين ٠

ن = عدد ازدواج القيم ٠

مثال تطبيقي :-

أفرض أنك عزيزي الباحث تريد دراسة الارتباط بين درجات الطلاب في مادتي الإحصاء والعلوم الإدارية وقد تمكنت من الحصول على البيانات التالية :-

---

[*] صيغة معامل ارتباط الرتب هي صيغة مختصرة لمعامل ارتباط سيبرمان وهذا المعامل غالباً ما يستخدم في حالة المتغيرات النوعية ٠

اسم الطالب	احمد	علي	ابراهيم	حسين	محمود	هشام
مساق الرياضة	ممتاز	جيد	ضعيف	جيد جداً	مقبول	ضعيف جداً
مساق الإحصاء	جيد جداً	جيد	ضعيف جداً	ممتاز	ضعيف	مقبول

الحـــل :-

١- يتم ترتيب المتغيرات ترتيباً تنازلياً على النحو التالي :-

تقدير ممتاز ← يقابل الرقم (٦) ٠

جيد جداً ← يقابل الرقم (٥) ٠

جيـــد ← يقابل الرقم (٤) ٠

مقبـول ← يقابل الرقم (٣) ٠

ضعيـف ← يقابل الرقم (٢) ٠

ضعيف جداً ← يقابل الرقم (١) ٠

٢- نقـوم الآن بـإعداد الجدول التالي والذي يوضح كافة العلميات الحسابية المطلوبة :-

درجات الرياضة (س)	درجات الإحصاء (ص)	رتب (س)	رتب (ص)	$ف^{٢}$ = (س-ص)
ممتاز	جيد جداً	٦	٥	١
جيد	جيد	٤	٤	صفر
ضعيف	ضعيف جداً	٢	١	١
جيد جداً	ممتاز	٥	٦	١
مقبول	ضعيف	٣	٢	١
ضعيف جداً	مقبول	١	٣	٢
المجموع	-	-	-	٨

∴ $ر = 1 - \frac{6 \times 8}{6(36-1)} = 0.771$

أي أن هناك ارتباط قوي بين تقديرات المادتين ٠

ثالثاً – أما إذا كان الارتباط خطي وكانت المعطيات نوعية وغير قابلة للترتيب فإننا قد نستخدم :-(*)

<u>أ- معامل الاقتران (فاي) :-</u>

وذلك في حالة ما إذا كان كل من المتغير التابع والمتغير المستقل أو أحدهما غير قابل للترتيب التصاعدي أو التنازلي وكان عدد الحالات التي فيها كل من المتغيرين حالتين فقط مثل الجنس (ذكر / أنثى) والحالة الاجتماعية (متزوج / أعزب) ويحسب معامل الاقتران من العلاقة التالية :-

$$= \frac{أ \times د - ب \times ج}{\sqrt{(أ+ج)\,(ب+د)\,(ج+د)\,(أ+ب)}}$$

حيث تشير الرموز (أ ، ب ، ج ، د) إلى عدد المشاهدات أو الحالات التي يشملها كل عنصر [فمثلاً الجنس يشمل على عدد أثنين من المشاهدات / والحالة الاجتماعية تشمل على أربع مشاهدات وهكذا] ٠

ب- <u>معامل التوافق (و) (W) :-</u>

ويستخدم في حالة ما إذا كان كل من المتغيرين التابع والمستقل أو كلاهما ينقسم إلى أكثر من حالتين مثل حالة دراسة تقديرات الطلاب " ممتاز ، جيد جداً ، جيد ، مقبول ، ضعيف ، ضعيف جداً " في أكثر من مساق ويركز هذا

(*) لمزيد من التوسع حول هذا الموضوع يرجى الرجوع إلى د. عبد الحميد البلداوي – الإحصاء للعلوم الإدارية والتطبيقية – دار الشروق للنشر والتوزيع – ١٩٩٧ – عمان ٠

المعامـــــل على قياس درجة الارتباط بين الرتب على مقياس يتراوح ما بين (صفر) إلى (١) وتستخدم العلاقة التالية في حساب معامل التوافق :-

$$و = \frac{١٢ \times س}{ك (ن^{٣} - ن)}$$

حيث

ك = عدد الرتب ،

ن = عدد المجموعات داخل الرتب ،

س = هــي مجموع مربع الانحرافات للرتب بين المجموعات ويتم الحصول عليها من العلاقة التالية :-

$$س = [\sum ت_{١}^{٢} + \sum ت_{٢}^{٢} + \ldots \sum ت_{٢}^{٢} ك] - \frac{(\sum ت)^{٢}}{ن}$$

حيث

ت١ ، ت٢ ، ت٣ ... تمثل الرتب المستخدمة من الرتب الممكنة

تدريبـــــات

١- في دراسة للعلاقة بين التدريب والإنتاج تم الحصول على البيانات التالية والمطلوب قياس الارتباط بين التدريب والإنتاجية ٠

الإنتاج	عدد العمال		
	عمالة مدربة	عمالة غير مدربة	إجمالي
٥٥-	١	١٦	١٧
٦٠-	صفر	٢١	٢١
٦٥-	١	١٩	٢٠
٧٠-	٦	٢٧	٣٣
٧٥-	٦	١٩	٢٥
٨٠-	٢	١٦	١٨
٨٥-٩٠	٥	٦	١١

٢- افترض (y) تمثل مستوى الأداء ، وأن (X1 , X2) تمثلان المعدل التراكمي في المرحلة الثانوية وعدد سنوات الخبرة في العمل على التوالي وذلك لعينة مكونة من عشرين مفردة والمطلوب حساب معاملات الارتباط الجزئي ٠

الموظف	مستوى الأداء y	المعدل التراكمي X1	سنوات الخبرة X2
١	٥	٣	١
٢	٤	٢	٣
٣	٤	٤	٢
٤	٩	١٢	٨
٥	٨	١١	٧
٦	٩	٨	٤
٧	٧	٩	١٠
٨	٨	٧	٥
٩	٥	٦	٦
١٠	٦	٥	٣
١١	٨	٤	٩
١٢	٤	٨	٤
١٣	٧	٣	٧
١٤	٦	١٢	٦
١٥	٨	٩	٨
١٦	٥	٨	١
١٧	١٠	١١	١١
١٨	٧	٧	٩
١٩	٦	٨	٥
٢٠	٥	١٠	١

٣- احســب معامل الارتباط (r) بين علامات الفيزياء والرياضيات وذلك من بيانات الجدول التالي :-

٩٠	٨٠	٦٠	٧٠	٨٥	٧٥	٤٠	٥٥	٦٠	٨٠	الفيزياء
٨٥	٨٠	٥٥	٧٠	٩٠	٧٠	٥٠	٦٠	٦٥	٧٥	الرياضيات

٤- احســـب درجة الارتباط بين تقدير طالب في مساق إدارة الأعمال ومساق الاقتصاد من بيانات الجدول التالي :-

إدارة أعمال / اقتصاد	مقبول	جيد	جيد جداً	ممتاز	المجموع
مقبول	١٠	١٨	٢٣	١٤	٦٥
جيد	٤٥	١٠٣	٨٢	٥٠	٢٨٠
جيد جداً	٢٧	٥٠	٣٠	٢١	١٢٨
المجموع	٨٢	١٧١	١٣٥	٨٥	٤٧٣

٥- احســـب معـــامل الاقـــتران بين التدخين (y) والمستوى العلمي (X) من بيانات الجدول التالي :-

X / y	متعلم	غير متعلم	المجموع
يدخن	١٠٠	١٥٠	٢٥٠
لا يدخن	٢٠٠	٥٠	٢٥٠
المجموع	٣٠٠	٢٠٠	٥٠٠

(٦) الانحـــدار :-

إذا كــان الارتــباط يوضـــح مدى العلاقة بين المتغيرين " التابع والمستقل " فإن الانحدار هو عملية التنبؤ بقيمة المتغير التابع بدلالة المتغير أو المتغيرات المستقلة ٠(*)

والآن إذا مــا رمـــزنا لقيم المتغير التابع بالرمز (ص) (Y) والمتغير المستقل بالرمز (س) (X) فإن خط انحدار (ص/س) (أي القيم التقديرية للمتغير التابع بمعلومية المتغير المستقل) تأخذ الصورة التالية :-

ص^ = أ + ب س

حيث (أ) قيمة ثابتة ٠

(ب) معامل الانحدار ٠

ص^ تمثل القيمة المقدرة للمتغير التابع عند القيمة (س) للمتغير المستقل ٠

ويمكن إيجاد قيمتي (أ ، ب) باستخدام العلاقات التالية :-

$$أ = \overline{ص} - ب\ \overline{س}$$

$$ب = \frac{ن\ مجـ\ س\ ص - مجـ\ س\ مجـ\ ص}{ن\ مجـ\ س^{2} - (مجـ\ س)^{2}}$$

(*) لاحــظ أننا لا نستطيع حساب قيمة الانحدار إلاّ بعد التأكد من وجود ارتباط بين المتغير التابع والمتغيرات أو المتغيرات المستقلة كما أنه يجب مـــراعاة الحـــذر عند استخدام معادلة الانحدار في تقدير قيمة المتغير التابع إلاّ في حدود المدى الذي يتوقـــع الباحث فيه استمرار العلاقـــة بين المتغيرين ٠

مثال تطبيقي :-

والآن إذا عدنـــا عزيـــزي الباحث للدراسة الخاصة بالعلاقة بين إنتاجية العاملين وبين ساعات العمل في التدريب السابق والتي أتضح لنا من خلالها أن قيمة ر = ٠,٩٧٥ إذن يمكننا الآن حساب قيم المتغير التابع بمعلومية المتغير المستقل عن طريق حساب قيمة أ ، ب على النحو التالي :-

$$ب = \frac{٧\ (٢٤٨٥) - (٢٨)\ (٦٤٥)}{٧\ (١٤٠) - (٢٨)^{٢}} = -٣,٣٩٣$$

$$أ = \overline{ص} - ب\ \overline{س}$$

$$\overline{ص} = \frac{٦٤٥}{٧} \qquad \overline{س} = \frac{٢٨}{٧}$$

$$أ = \frac{٦٤٥}{٧} - (-٣,٣٩٣) \times \frac{٢٨}{٧} = ١٠٥,٧١٥$$

$$\hat{ص} = أ + ب\ س$$

$$\hat{ص} = ١٠٥,٧١٥ - ٣,٣٩٣\ س$$

والآن إذا مـــا رغبـــنا في حساب قيمة المتغير التابع في الساعة العاشرة مثلاً ما علينا إلاّ التعويض في المعادلة السابقة عن قيمة (س) بعشرة ٠

$$\therefore \hat{ص} = ١٠٥,٧١٥ - ٣,٣٩٣ \times ١٠$$

$$= ١٠٥,٧١٥ - ٣٣,٩٣ = ٧٣,٧٨٥$$

تطبيقـــــات

١- الـــبيان التالي يوضح العلاقة بين عدد الوحدات المنتجة (س) وتكلفة الوحدة (ص) والمطلوب :-

- تحديد معادلة انحدار ص / س
- تقديـــــــر تكــلفة الوحدة في حالة ما إذا كان عدد الوحدات المنتجة (٣٠٠) وحدة ٠

عدد الوحدات المنتجة	١	٢	٣	٤	٥
تكلفة الوحدة	٦	٣	٢	٣	٥

٢- يوضـــح الجـــدول التالي الكميات المنتجة من القطن (ص) وكذا كمية الكيماويات المســتخدمة فـــي مكافحـــة دودة القطن (س) والمطلوب تحديد معادلة تقدير حجم الإنتاج بدلالة الكيماويات المستخدمة ٠

كمية الكيماويات	١	٢	٣	٤	٥
حجم الإنتاج من القطن	٥٥	٧٠	٧٥	٦٥	٦٠

٣- يظهـــر الجدول التالي أجور بعض العاملين بالقطاع الحكومي الأردني وكذا كمية العمل المنجزة لكل منهم في اليوم ٠

المطلوب :-

- إيجاد معامل الارتباط بين انتاج العامل وأجره ٠
- إيجاد خط انحدار ص / س ٠
- تقدير أجر العامل إذا وصل انتاجه (٢٢) وحدة ٠

انتاج العامل بالساعـــة (س)	١٠	١٢	١٥	١٨	٢٠
أجـــــر العامـــــــــل (ص)	٢٠	٣٠	٣٨	٤٥	٥٠

٤- الجدول التالي يمثل درجات مجموعة من الطلاب في اختبارين أحدهما تحريري (س) والآخر شفهي (ص) والمطلوب :-

- حساب معامل الارتباط بين الدرجتين ٠
- إيجاد معادلة انحدار ص / س ٠
- تقدير درجة الشفهي لطالب درجته في الاختبار التحريري (٨) ٠

الدرجة في الاختبار التحريري	١٠	٩	١٠	٥	٦
الدرجة في الاختبار الشفهي	٧	١٠	٨	١	٤

(١٩)

النتـــائــــج

توضع هذه النتائج في ورقة مستقلة في آخر الرسالة وذلك تحت عنوان خاص ويجب أن يشمل على نقطتين رئيسيتين :-

أ- نتائج التحليل الإحصائي وتفسير هذه النتائج •

ب- عرض فروض البحث كل فرض على حدة على أن يذكر الفرض بصفتي الإثبات والعدم ثم يشرح الاختبار الإحصائي الذي تم استخدامه لاختيار الفرض ونتائج ذلك الاختبار •

وفيما يلي نموذجاً لنتائج بحث :-(*)

(*) هذه النتائج مقتبسة من بحث خاص بالدكتور ابراهيم بسيوني تحت عنوان " اهمية العوامل المؤثرة على مستوى النضج القيادي للإدارة في الشركات الصناعية السعودية - مجلة جامعة الملك سعود - الرياض - ١٩٩٢ - ص ص ٣-٦٣ •

نتائج الدراسة

بعد انتهاء مرحلة اختبار مدى فعالية النموذج المتطور للقيادة لتحديد النضج القيادي للإدارة بالمنظمات الصناعية السعودية ، فقد أمكن تحديد الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في درجة النضج القيادي • ويمكن تلخيص نتائج هذه الدراسة وأهميتها على النحو التالي :-

أ- **النتائج العامة :-**

احتوت العينة المسحوبة في هذه الدراسة على (١٠) شركات صناعية لمنتجات الألبان وهي إحدى مجموعات شركات قطاع المنتجات الغذائية ، والتي تمثل (١٢,٩٧%) من إجمالي الشركات الصناعية الموجودة بمنطقة الرياض • وذلك حتى يمكن جمع البيانات المطلوبة من مختلف شاغلي الوظائف الإشرافية في مختلف المستويات الإدارية • وكانت أكثر الشركات الصناعية تمثيلاً في العينة الشركات الكبيرة والمتوسطة بما يتوافق مع أغراض هذه الدراسة ، حيث يستلزم الأمر ضرورة تعدد المستويات الإدارية لإجراء التحليل الإحصائي في ظل المقارنات السليمة • **وفيما يلي أهم النتائج المعنوية التي تم الحصول عليها من خلال التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها ميدانياً :-**

١- من خلال تحليل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات المديرين يتبين أن الإدارة بالمنظمات السعودية قد وصلت إلى مستوى جيد من النضج القيادي • فقد كانت المتوسطات في المستويات الخمسة الأولى للنضج القيادي عالية جداً ، والتي تمثل المرحلة التمهيدية للتطور في مهام المدير التقليدي •

٢- ويوضع أيضاً تحليل الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات المديرين ، أنه يمكن القول بأن الإدارة بهذه المنظمات قد حققت مستوى متواضعاً من النضج القيادي في المستويات من السادس حتى الثامن وهي مرحلة مهام المدير الفعال والذي يمثل تجربة جديدة لديهم ، حيث اقتربت المتوسطات من المتوسط العام •

٣- كما يشير تحليل الأوساط الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات المديرين بهذه المنظمات ، إلى أن هناك تحفظاً لدى الغالبية منهم بصدد المستوى الأخير من النضج القيادي والخاص بخلق المناخ المناسب للولاء والالتزام ، فقد حققت المتوسطات مستوى أقل من المتوسط العام ،

ب- **نتائج اختبار الفروض :-**

من خلال تحليل المتوسطات الحسابية والفروق المعنوية والارتباط ، أمكن اختبار مدى صحة فروض البحث الفرعية والحصول على النتائج التالية للمجموعات المختلفة من المديرين :-

الفريضة الأولى :-

الفرض الأصلي (H1) :-

يرتفع مستوى النضج القيادي بين المديرين مع كبر حجم المنظمات السعودية ،

الفرض البديل (H0) :-

لا يرتفع مستوى النضج القيادي بين المديرين مع كبر حجم المنظمات السعودية ،

النتيجة :-

لقد كانت أقرب القيادات نضجاً في المنظمات الصناعية كبيرة الحجم مقارنة بغيرها من المنظمات ، وقد يرجع ذلك لتعدد المستويات الإدارية بها ، والحاجة إلى تطبيق مبدأ الإدارة بالاستثناء والذي يعتمد على ضرورة تفويض السلطات والاهتمام بمراكز المسئولية المختلفة ومن ثم يمكن القول بإمكانية قبول الفرض الأصلي ،

الفريضة الثانية :-

الفرض الأصلي (H1) :-

يتحسن مستوى النضج القيادي للإدارة كلما ارتفع المستوى الإداري لهم ،

الفرض البديل (H0) :-

لا يتحسن مستوى النضج القيادي للإدارة كلما ارتفع المستوى الإداري لهم ٠

النتيجة :-

حققت المستويات الإدارية الأعلى نضجاً قيادياً كبيراً عن المستويات الإدارية الأقل خاصة في المراحل التمهيدية للنضج القيادي ٠ وقد يعزى ذلك إلى تأثر المستويات الإداريـــة الدنيا بالمفاهيم القيادية السائدة لدى الإدارة العليا ٠ وبالتالي تلعب فلسلفة الإدارة العليا دوراً بارزاً في هذا الصدد ومن ثم يمكن قبول الفرض الأصلي ٠

الفريضة الثالثة :-

الفرض الأصلي(H1) :-

يتواضع مستوى النضج القيـــادي للرؤساء السعوديين بالمقارنة بغيرهم ٠

الفرض البديل (H0) :-

لا يتواضع مستوى النضج القيادي للرؤساء السعوديين بالمقارنة بغيرهم ٠

النتيجة :-

لـــم تظهـــر نـــتائج التحليل الإحصائي أي فروق جوهرية في النضج القيادي بين المديـــرين الســـعوديين وغيرهم إلاّ في بعض مستويات محدودة بالرحلة التمهيدية للنضج ٠ ويوحي ذلك بتقدم المدير السعودي في هذا المضمار ٠ وفي الوقت نفسه يؤكد ضرورة بذل الجهود المطلوبة لخلق الكوادر الإدارية الواعية وتنميتها ومن ثم نرفض الفرض الأصلي ٠

الفريضة الرابعة :-

الفرض الأصلي (H1) :-

يتحسن مستوى النضج القيـــادي بحضور دورات التدريـــب الإشرافي ٠

الفرض البديل (H0) :-

لا يتحسن مستوى النضج القيادي بحضور دورات التدريب الإشرافي ٠

النتيجة :-

أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق جوهرية بين المديرين تبعاً لحصولهم على دورات مكثفة في التدريب الإشرافي خاصة في مستويات النضج القيادي في المرحلة التمهيدية ٠ ويؤكد ذلك ضرورة الاعتماد على التدريب لزيادة وتطوير النضج القيادي ٠ وعدم الاعتماد على التدريب على رأس العمل فقط والذي قد يحمل في طياته أخطار أسلوب التجربة والخطأ ومن ثم يمكن القول بإمكانية قبول الفرض الأصلي ٠

(٢٠)
التوصيـــات

بـناءً على النتائج التي تم الوصول إليها يقدم الباحث توصياته والتي هي بمثابة بدائل لحل مشكلة الدراسة على هيئة نقاط مهمة وهنا ينبغي مناقشة وجهات النظر المؤيدة والمعارضة لكل اقتراح وينبغي أيضاً توضيح كيفية تنفيذ هذه التوصيات .

ونقدم فيما يلي مثالاً للتوصيات التي ذكرت في أحد البحوث العلمية :-[1]

---

[1] ابراهيم بسيوني – أهمية العوامل المؤثرة على مستوى النضج القيادي للإدارة في الشركات الصناعية السعودية – مرجع سبق ذكره – ص ٥٣

التوصيـــــات

بنـاءً عـلى نتائج الدراسة الميدانية التي تم الحصول عليها من واقع التحليل الإحصائي للبيانات ، فقد أمكن الخروج بالتوصيات التالية :-

١- ضرورة اهتمام المسئولين بالشركات الصناعية السعودية وخاصة المنظمات كبيرة الحجـم بعمـلية اخـتيار وتدريب شاغلي الوظائف الإشرافية عامة والمديرين في المستويات الإدارية العليا على وجه الخصوص ٠ وقد يرجع ذلك في المقام الأول إلى أن الإدارة بهذه المنظمات على أعتاب مرحلة جديدة ومهمة من النضج القيادي وتستلزم التأكد من توافر خصائص المدير الفعال ٠

٢- اتخـاذ اللازم نحو قصر الترقي للوظائف الإدارية العليا على الأفراد الذين تتوافر فيهـم مقومـات المدير الفعال حتى يمكن تحقيق درجة أعلى من النضج القيادي ٠ ويسـتتبع ذلـك عدم التمسك بالأفكار التقليدية بتعيين الأبناء والأقارب في المراكز القيادية العليا اعتماداً على مبدأ الثقة فقط ٠

٣- إمكانيـة إتاحـة الفرصة أمام السعوديين في شغل الوظائف الإدارية العليا بشرط توافر المهارات القيادية لديهم ، فقد أظهروا مستوى جيد من النضج القيادي كغيرهم فـي بعـض مستويات النضج القيادي ٠ ولا يعني ذلك التوجه إلى تفضيل الإدارة العائـلية أو الإسراع بسعودة الوظائف ، فبالكفاءة الإدارية تجب الثقة لضمان بقاء ونمو واستمرارية المشروعات الصناعية ٠

٤- ضـرورة العمـل عـلى إفسـاح المجال أمام جيل الشباب من المديرين في شغل الوظـائف الإداريـة خاصـة فـي المستويات الإدارية العليا ٠ فقد أثبتت النتائج الإحصـائية لهذه الدراسة الميدانية أنهم أكثر نضجاً من قدامى المديرين التقليديين الذيـن يميلون إلى الإشراف الدقيق ويركزون على تحقيق هدف الربحية في الأجل القصير على حساب النمو والتطور بالصناعي ٠

٥- الاهـتمام بالمسـتوى العـلمي المتخصص إلى جانب نوع ومدة الخبرات السابقة للمرشـحين لشـغل الوظـائف الإدارية الأعلى ، فالخبرة وحدها لا تكفي في هذا المجـال ٠ ويـبرز ذلـك دور الكليات والمعاهد المتخصصة في تعليم واكتساب

المهارات القيادية ، ثم يأتي دور الممارسة الفعلية في صقل هذه المهارات اللازمة من خلال التدريب الإشرافي • ويستلزم ذلك ضرورة تعاون كل من المفكرين والممارسين والإداريين في هذا الصدد •

٦- عدم السماح بنقل الأفراد لوظائف أخرى مماثلة في المستوى الإداري الواحد بحجة حاجة العمل إلا عند الضرورة القصوى ، حتى يمكن إحداث نوع من الاستقرار يساعد على تقوية العلاقة بين الرئيس المباشر ومرؤوسيه • ومن ثم يمكن زيادة درجة النضج القيادي بالمنظمات الصناعية وإحداث التطوير المطلوب في أقرب وقت ممكن • كما يجب عدم التسرع في إنهاء كثير من عقود غير السعوديين بحجة تجديد دم الشركة بأفراد أكثر حداثة وأقل كفاءة بهدف تخفيض التكاليف ، حيث يؤدي ذلك إلى عدم الاستقرار وتقويض العلاقة بين القادة ومرؤوسيهم ومن ثم تأخير التطوير القيادي •

٧- ضرورة مشاركة الممارسين من الإدارة العليا بالمنظمات الصناعية للمفكرين من أساتذة الجامعات ، في تحديد وتطوير المناهج العلمية والتخصصات المطلوبة • وذلك من أجل إعداد كوادر إدارية جديدة تناسب متطلبات التطور القيادي المتوقع ، بحيث تتوافق مواصفات الخريجين الجدد مع خصائص وطبيعة فرص العمل المتاحة أمامهم في سوق العمل السعودي •

٨- ضرورة اهتمام المسئولين بالشركات الصناعية السعودية خاصة الكبيرة الحجم منها بتخطيط وإعداد برامج التدريب الإشرافي حتى يمكن الإسهام في خلق وتنمية الكوادر الإدارية الفعالة •ويمكنها في هذا الصدد الاستعانة بالخبراء المتخصصين في مجال التنمية الإدارية والبشرية • ويمكن أن تقوم الجامعات والمعاهد المتخصصة والغرف الصناعية والتجارية بدور بارز في هذا المضمار •

(٢١)

ملحـــــق البحـــث

هـــو ذلـــك الجزء الطبيعي الذي يكون مستودعاً لكافة المواد التي تعتبر مهمة لمـــتابعة قراءة البحث والتي لا يرى الباحث ضرورة لأن توضع في متن البحث حتى لا يقطع انسجام الموضـوع أو تسلسله مثل :-

١- الهيكل التنظيمي للمنظمة ٠
٢- استمارة الاستبانة ٠
٣- نصوص المقابلات التي تم إجراءها مع المنظمة ٠
٤- نـــتائج المعالجـــات الرياضية التي تمت واستخدمت في عملية التحليل واستخلاص النتائج ٠
٥- الإثبات الرياضي لبعض العلاقات التي استخدمت في الدراسة ٠
٦- بيانـــات استخدمت في إجراء الدراسة غير أن وضعها في صلب البحث يؤدي إلى قطع تسلسله ٠

هـــذا مع ملاحظة أنه إذا كان هناك عدد من الملاحق ممن الممكن أن تكتب كما يـــلي مـــلحق رقم (أ) ، ملحق رقم (ب) ... الخ ٠ كما أنه يمكن أن يشار إلى الملاحق بأرقام مسلسلة وتوضع الإشارة على نفس السطر بين قوسين مثل " أنظر ملحق رقم ... " وذلك على النحو التالي :-

تتطور مهنة كل شخص خلال عدة مراحل " أنظر ملحق رقم ٣ " وتشمل مبادئ تطـــور المهنة : تجنب الصدمة الحقيقية ، التزود بالوظائف ذات التحدي المبدئي ، التزود بالنظرة الواقعية المستبقة عن الوظيفة عند الإمداد ، تحسين التنبؤ والتخطيط للأفراد ٠

أمـــا عن موضع تلك الملاحق في الرسالة فهناك رأيان الأول هو أن توضع بعد قائمة المراجع والرأي الثاني أن يوضع قبل قائمة المراجع ٠

ملحـــق رقم (أ)

استمـــارة الاستبيـــان

ملحـــــق رقم (ب)

المعالجات الرياضية التي استخدمت في التحليل

الفصـل الرابـع

(٢٢)

موضـــوع البحـث

إن اختيار موضوع(*) الرسالة قد يبدو أمر في غاية الصعوبة(**) إذا لم يكن لدى الباحث الخلفية النظرية التي تشعره بأن هناك موضوعات كثيرة في حاجة إلى من يدرسها ويخرجها للوجود ،

وإذا ما استقر الباحث على موضوع معين بعد قراءة نظرية مستفيضة ومناقشات مـــتعددة مع كل من لهم صلة بهذا الموضوع فإن عليه أن يوجه إلى **نفسه مجموعة من الأسئلة هي :-**

أولاً : هل يستحق هذا الموضوع ما سيبذل من جهد في دراسته ...؟

عــليك أن تعــلم عزيــزي الــباحث أن الموضوعات التي تستحق بذل الجهد في دراستها يجب أن تتميز بالآتي :-

أ- وجــود وفــرة في المراجع والمصـــادر اللازمـــة للبحـــث فالموضوع الذي ليس له مراجع أو له مراجع محدودة جداً لا يصلح للبحث ،

ب- ينـــبغيْ أن يكون موضوع البحث وسطاً بين الطول والقصر وأن يكون قابلا لأن يكتب عنه في حدود خمسة آلاف كلمة أو اكثر ،

ج- أن لا يكـــون موضــــوع قريب الحدوث أي يكثر الحديث عنه حالياً من قبـــل المتخصصين أو أجهزة الإعلام والصحف والمجلات فالموضوع الحديث نجد أن المصـــادر والمراجع الخاصة به ستكون محدودة للغاية ،

(*) يختلف موضوع البحث عن عنوان البحث فموضوع البحث هو المحتوى العلمي للبحث أما العنوان فهو ذلك المرشد الذي يحدد لنا مجال البحث أي موقعه بين كافة العلوم ،

(**) الصعوبة هنا تكمن في اعتقاد الباحث أن أهم الموضوعات التي تتصل بتخصصه قد بحثت والحقيقة خلاف ذلك تماماً فهناك موضوعات كثيرة لا تزال في حاجة إلى من يدرسها ويخرجها إلى الوجود ،

د- يفضل أن لا يكون الموضوع غارق في التخصص فالحديث في الأمور المتخصصة للغاية لجمهور غير متخصص أمر عسير المنال ولكنه ليس من قبيل المحال ٠

هـ- أن لا يكون الموضوع من الموضوعات الجدلية أي التي يكثر حولها الجدل ولها أنصار في أقصى اليمين وأنصار في أقصى اليسار بل يجب اختيار البحوث التي تتسع لقدر كبير من الحقائق أو درجات الاحتمال القوية وتبتعد عن الموضوعات الخلافية ٠

و- البعد قدر الإمكان عن الموضوعات المحلية البعيدة عن محل إقامة الباحث والتي تخص منطقة جغرافية معينة لأن ذلك سوف يحمل الباحث نفقات السفر والانتقال إلى مراكز بحوث أخرى ٠

ز- أن يكون الموضوع ضيقاً ومحدوداً فالبحث هو اخذ نقطة من محيط والتعمق بها إلى القاع ٠

ثانياً : <u>هل الموضوع قد سبق طرحه للبحث ...؟</u>

<u>إذا كانت الإجابة بنعم فهنا عليك عزيزي الباحث أن تتأكد من الآتي :-</u>

أ- هل هناك إضافات أخرى يمكنك إضافتها إلى الموضوع إذا ما تم بحثه من جديد ؟

ب- هل أثبتت الدراسات السابقة للموضوع أن هناك ثغرات يمكنك تغطيتها ؟

ج- هل يمكنك معالجة هذا الموضوع من منظور حديث مختلف تماماً عما سبق أن عولج به الموضوع ؟

ثالثاً : <u>ما هي التكلفة المالية التي سيتطلبها إجراء هذا البحث ...؟</u>

عليك عزيزي الباحث أن تتأكد هنا من الآتي :-

أ- هل البيانات المطلوبة لمعالجة مشكلة البحث متوافرة ؟

ب- ما هو التقدير التقريبي للمشكلة المنتظرة للحصول على هذه البيانات ؟

ج- هل هناك ضرورة للسفر للحصول على ما تحتاج اليه من البيانات؟٠

رابعاً :- <u>هل لديك المقدرة العلمية التي تمكنك من دراسة هذا الموضوع ...؟</u>

وهنا عليك عزيزي الباحث التأكد من :-

أ- هــل لديــك الخــلفية النظرية عن هذا الموضوع بالشكل الذي يمكنك من استخدام أصدقائك الستة :-

- ماذا - لماذا
- متى - أين
- من - كيف

في وضع الهيكل المبدئي لموضوعات البحث ٠

ب- هــل لديــك المقدرة اللغوية المطلوبة لدراسة هذا الموضوع ولا سيما إذا كانت أغلب المراجع المتعلقة بهذا الموضوع بلغات لا تعرفها ؟

ج- هل لديك الخلفية الإحصائية التي تمكنك من فهم الأبعاد الإحصائية المتعلقة بهــذا الموضــوع ولا سيما إذا كان جزءاً كبيراً من هذا الموضوع يتعلق بالتحليل الإحصائي ؟

خامساً :- <u>هل سوف تسفر دراسة هذا الموضوع عن نتائج قيمة ...؟</u>

وهناك عليك عزيزي الباحث أن تتأكد من الآتي :-

أ- هــل النــتائج الــتي سوف تحصل عليها سوف تعود عليك أنت بالفائدة المرجوة وهل تتناسب مع ما سوف تبذله من جهد ؟

ب- هل هذه النتائج سوف يستفيد منها المحفل العلمي الذي تنتمي اليه ؟

ج- هــل هــذه النتائــج تهم بعض المؤسسات والمنظمات سواء المحلية أو الدولية ؟

د- هل سيستفيد المجتمع الذي تنتمي اليه من نتائج بحثك ؟

سادساً :- <u>هل لديك أنت ميل عاطفي نحو هذا الموضوع ...؟</u>

ولتعــلم عزيزي الباحث أنك ستعيش مع هذا الموضوع مدة لا تقل عن سنتان لــذا فإنــه يجب عليك أن تختار الموضوع الذي تتفاعل معه عاطفياً ويمتزج

بدمـــك وتقبل دائماً عليه وتفر لا منه بل إليه ولكن احذر عزيزي الباحث أن حبك للموضوع قد يؤدي بك إلى أن تكون غير موضوعياً ٠

فالباحث يجب أن يجرد نفسه تجريداً تاماً من كل ميل ويبدأ بحثه خالياً من أي مؤثر ويكون مستعداً لينقب وليعلن النتائج التي يقوده إليها بحثه الحر ٠

سابعاً :- **هل هناك إمكانية لاستكمال هذا الموضوع مستقبلاً ...؟**

فيجـــب عليك أن تتأكد عزيزي الباحث أن الموضوع الذي تنوي دراسته سوف يفـــتح آفاق جديدة لأبحاث مستقبلية فلا معنى للبحث في موضوع ليس له امتداد مستقبلي ٠

المصادر التي يمكن الاستعانة بها عند اختيار موضوع البحث

تتمثل أهم هذه المصادر فيما يلي :-

١- رسائل الماجستير والدكتوراه ٠

٢- الكتب والمراجع العلمية ٠

٣- التقارير والنشرات الإحصائية ٠

٤- المقالات في الدوريات العلمية ٠

٥- الاتصالات مع الخبراء والمختصين في أحد حقول المعرفة ٠

والآن عزيــزي الباحث عليك أن تقوم بملئ النموذج التالي قبل أن تستقر على موضوع بحث معين :-

نمــوذج تقييــم
موضوع البحــث

١- ما مدى توافر المراجع والمصادر اللازمة لموضوع البحث ؟

....

....

٢- ما هي الإضافات العلمية الجديدة التي يمكن أن يضيفها موضوع البحث ؟

....

....

٣- ما هي الإمكانيات المالية اللازمة لإتمام موضوع البحث ؟

....

....

٤- مــا هــي الإمكانيات اللغوية (إجادة اللغة العربية / لغات أخرى) التي يتطلبها إتمام موضوع البحث ؟

....

....

٥- ما هي الأبعاد الإحصائية المتعلقة بموضوع البحث وما هو مستوى إجادة الباحث لتلك النواحي الإحصائية ؟

....

....

٦- ما مدى إمكانية استكمال موضوع البحث مستقبلاً ؟

....

....

٧- ما هي الخلفية النظرية المتوفرة لدى الباحث عن موضوع البحث ؟

....

....

٨- هل هناك توافق عاطفي بين الباحث وموضوع البحث ؟

....

....

٩- ما هي الفائدة المرجوة من إتمام هذا البحث سواء على مستوى الباحث أو الهيئات المشرفة على البحث ؟

....

....

(٢٣)

منهجية الكتابة(*)

تتطلب كتابة البحث تفكير عميقاً وتخطيط جيد جداً فهي تعتبر بحق من أصعب مراحل إعداد البحث ... ونحن نقدم إليك عزيزي الباحث بعض المعالم الأساسية التي يجب مراعاتها عند كتابتك لبحثك ٠

١- علامات الترقيم :- [١]

هي علامات أو إشارات بين أجزاء الكلام وتستخدم لتربط الجمل بعضها ببعض كما أنها تسهل الفهم والإدراك عند سماع الكلام ملفوظاً أو قراءته مكتوباً ٠

ونحن نقدم إليك عزيزي الباحث فيما يلي أهم علامات الترقيم المستخدمة وأماكن استخدامها :-

العلامة	اسمها	مجالات الاستخدام
٠	النقطة	وتستخدم في أواخر الجمل التامة وكذا بعد الاختصارات إلاّ في حالة الالتباس بينها وبين الصفر في الرقم ٠
؟	علامة الاستفهام	وتستخدم بعد الجمل الاستفهامية وكذا بين القوسين للدلالة على الشك في رقم أو خبر ٠
!	التعجب	وتستخدم للتعبير عن الشعور القوي السلبي أو الإيجابي وكذا بعد الجملة المبتدئة بـ (ما) التعجبية وبعد الاستغاثة ٠

(*) يقصد بلفظ المنهجية هنا كافة القضايا المتعلقة بكتابة البحث ٠

(١) ثريا عبد الفتاح – منهج البحوث العلمية للطلاب الجامعين – الطبعة الرابعة – دار الكتاب اللبناني – ١٩٨٧ – بيروت – ص ص ١٩٦ – ٢٠٠ ٠

،	الفصلة	وهـــي تستخـــدم في حالات عديـــدة نذكـــر منها :- ١- بين الجمل المتقاطعة ، ٢- بين الجمل المعترضة ، ٣- بين كلمات عديدة " صفات أو أسماء أو أفعالاً أو حروفاً في الجملة "، ٤- بين الكلمات المترادفة في الجملة ، ٥- بعـــد نعـــم أولاً جوابـــاً لسؤال تتبعـــه الجملـــة ، ٦- بعد أرقام السنة حين يبتدأ بها في الجملة أو بعد الشهر أو اليوم ، ٧- بيـــن اســـم المؤلـــف وعـــنوان الكتاب ومعـــلومات النشر أثناء تدوين المصادر في الهوامش ، ٨- بعـــد جميـــع المختصـــرات في تدوين المصادر في الهوامش إلاّ بعد مختصر الصفحة منعاً للالتباس في الأرقام ، ٩- توضـــع بيـــن شهرة المؤلف واسمه في الفهرســـة وبيـــن معلومات النشر بعد البلدة ،
؛	الفصلة المنقوطة	وهـــي تستخدم حين يعتمد الباحث على أكثر مـــن مصـــدر لـــلفكرة الواحدة أي تدون هذه الفصـــلـــة بين المصـــادر التي تحت رقـــم واحد ،
:	نقطتان	وهي تستخدم في الحالات الآتية :-

	عموديتان	١- قبل الأرقام خوفاً من الالتباس واعتبار النقطة صفراً ؛ ٢- بعد ذكر اسم البلدة في تدوين المصادر ؛ ٣- بعد القول وما اشتق منه بغرض التوضيح ؛ ٤- قبل ضرب الأمثلة ؛ ٥- قبل تعداد النقاط في أمر ما ؛ ٦- قبل الجملة والجمل المقتبسة ؛
-	الشرطة	وتستخدم في الحالات الآتية :- ١- بين الرقمين المتسلسلين ؛ ٢- بعد الأرقام أو الحروف أو الكلمات للدلالة على نقص فيها ؛ ٣- قبل الجمل أو النقاط المشار إليها بالأرقام ؛ ٤- في أواخر الجمل غير التامة دلالة على التردد في إنهائها لسبب ما ؛
( )	القوسان	وتستخدم في الحالات الآتية :- ١- حول الأرقام الواردة في الجمل أو في متن الموضوع ؛ ٢- حول إشارة الاستفهام بعد خبر أو كلمة أو سنة دلالة على الشك فيه ؛ ٣- حول الأسماء الأجنبية الواردة في سياق النص على أن تكون بأحرفها الأجنبية ؛

" "	علامة التنصيص " الشولتان "	وتستخدم في الحالات الآتية :- ١- حول الاقتباس الحرفي ، ٢- حول جملة القول ، ٣- حول عناوين الكتب لتوضيحها وإظهارها ، ٤- حول القصائد أو المقالات ،
[ ]	القوسان المركنان	وتستخدم في الحالات الآتية :- ١- حول أي من معلومات النشر غير الموجودة في صفحة العنوان ، ٢- حول كل زيادة تقع في الاقتباس الحرفي ،
--	الشرطتان	وهما يوضعان بين الجمل أو الكلمات المعترضة ،
.....	علامة الحذف	وتستخدم في الحالات الآتية :- ١- للدلالة على أن هناك حذفاً في الاقتباس الحرفي ، ٢- بدلاً من عبارة " إلى آخره " في سياق الحديث عن شيء ما ، ٣- بعد الجملة التي تحمل معاني أخرى ، ٤- للاختصار وعدم التكرار بعد جملة أو جمل ،

٢- استخدام الأرقام في متن الرسالة :-

وهنا ينبغي مراعاة ما يلي :-

١- إن الرقم الذي لا يحتاج التعبير عنه أكثر من ثلاث كلمات يكتب بالكلمات فيقال مثلاً ألف / مائة وسبعون / مائة وثلاثة وسبعون ، أما إذا ما أردنا التعبير عنه بأكثر من ثلاث كلمات فتستعمل الأرقام مثل (1486)(*)،

وهناك استثناء من هذه القاعدة وذلك إذا وقع العدد في أول الجملة فينبغي كتابته بالحروف حتى إذا كان أكثر من ثلاث كلمات ،

٢- هناك أشياء اصطلح على كتابتها بالأرقام مثل أرقام الصفحات في الكتب والنسب المئوية والتاريخ والأرقام التي توضع للجدول والصور والرسوم والأرقام التي تشير إلى مبلغ من المال ،

٣- يكتب الكسر بالحروف إذا كان وحدة كأن يقال " نصف الكمية المستخدمة " وكذلك إذا كان مع عدد مقرر كأن يقال " أربعة أمتار ونصف " وفيما عدا ذلك يكتب بالأرقام مثل (28.5) ،

٤- يجب اتباع القواعد التالية عند كتابة الأرقام الحسابية بحروف هجائية :-

الرقم (2 - 1)

لا يذكر المعدود بعدهما فيقال كتاب واحد – ديناران اثنان ،

الأرقام (10 - 3)

تخالف المعدود بعدهما في التذكير والتأنيب فيقال ثلاثة كتب وثلاث غرف ،

الأرقام (12 - 11)

يطابقان المعدود في التذكير والتأنيب فيقال إحدى عشر كراسة ، أحد عشر رجلاً – اثنتا عشر طالبة ،

(*) مما يجدر ملاحظته أن جميع الأرقام التي تكتب في الرسائل الجامعية ينبغي كتابتها باللغة الإنجليزية ،

الأرقام (19 - 13)

العدد الأول يخالف المعدود والثاني يوافقه في التذكير والتأنيب فيقال ثلاثة عشر مكتباً ٠

الأرقام (90 - 20)

لا تـتغير لتأنيب المعدود أو تذكيره فيقال عشرون طالباً ... أربعون سيارة مع ملاحظة انه ذكر رقم الأحاد فإنها تتوافق مع المعدود كأن يقال واحد وعشرون طالباً ... إحدى وعشرون طالبة ٠

الأرقام (1000 - 100)

لا تتأثر بنوعية المعدود فيقال مائة طالب ... مائة طالبة ٠

٥- يجب مراعاة أن الترقيم الخاطئ يترتب عليه تداخل النقاط وإرباك القارئ وعدم معرفـته ما هو رئيسي وما هو فرعي ... لذا فإنه ينبغي مراعاة التمييز بين ما هو رئيسي وما هو فرعي **مع ضرورة اتباع منهج واحد للترقيم على مستوى البحث ككل** وعموماً فنحن نعرض لك عزيزي الباحث بعض أنظمـة الترقيم تاركين لك الفرصة كاملة لاختيار ما يناسبك :-

النظام الأول :-

أولاً :-

١-　　　　　　٣-

٢-　　　　　　٤-

أو

أولاً :-

أ-　　　　　　ب-

ج-　　　　　　د-

<u>النظام الثاني :-</u>

عنوان رئيسي بدون رقم يلي ذلك :-

١-

٢-

٣-

أ-

ب-

ج-

<u>النظام الثالث :-</u>

أولاً :-

١-

٢-

٢/١

٢/٢

٢/٣

٣-

٣/١

٣/٢

٣/٣

٣/٣/١

٣/٣/٢

٣/٣/٣

٦- فيما يتعلــق بترقيم صفحات البحث فإن هذا الترقيم ينقسم إلى مجموعتين :-

أ- المجموعــة الأولى تتضــمن الجزء الأول من البحث وهي المقدمات حيث يسلسل ذلك الجزء باستخدام الحروف الأبجديــة وفقاً لقاعـــدة " أبجد هوز حطي كلمن " ٠

ب- المجموعــة الثانية وتتضمن متن البحث والمصادر التي اعتمد عليها الباحث فهذه يتم تسلسلها بالأرقام الأجنبية ٠

ج- يلاحــظ أن ترقيم جميع الصفحات في النسخ العربية يكون في أعلى الجانب الأيســر من الورقة ويكتب الرقم أو الحرف الدال على ترتيب الصفحة من البحث على استقامة أول الهامش وعلى بعد ٤ سم من أعلى الصفحة ٠ كما أنــه يجب ملاحظة أن رقم الصفحة التي تبتدئ بعنوان رئيسي " بداية الباب أو الفصل " لا يظهر ولكنه يدخل في التسلسل ٠

٣- استخدام الضمائر في متن الرسالة :- [١]

هــنا يجــب أن تتجنب عزيزي الباحث الحديث عن الضمائــر بكافــة أنواعها " ضمائر الرفع / ضمائر النصب والجر ... للفرد أو للجماعة " وعلى هذا لا تقول " أنا ، نحن ، أرى ، نرى ... وقد انتهيت من هذا الموضوع إلى ... وأرى ... " كما يجــب أن لا تكثر من استعمــال الألفاظ التالية " ويرى الباحث ... ويميل الباحث ... ولا يوافق الباحث على ... " ولكن دائماً يفضل استخدام أسلوب " ويبدو أنه ... ويظهــر ممــا سبق ذكره ... والمادة المعروفة عن هذا الموضوع تبرز ... / ... ويتضح من ذلك ... "

أما إذا اضطررت عزيزي الباحث إلى استخدام ضمير المتكلم فيجب مراعاة التواضــع والأدب الجــم .. وتذكــر أن الحديث عن النفس غير محبوب للقارئ والسامع ٠

---

[١] د. أحمد شلبي – كيف تكتب بحثاً أو رسالة – الطبعة الحادي عشر – مكتبة النهضة العربية – ١٩٩٢ – القاهرة – ص ٩٦ ٠

٤- **الفقـــرات :-**

وهنا يجب عزيزي الباحث أن تراعي ما يلي :-

أ- إن الفقرة هي عبارة عن مجموعة من الجمل بينها اتصال لإبراز نص واحد ·

ب- إن الفقرة هي وحدة قائمة بذاتها لا تحتاج إلى عنوان وهي تكون مع غيرها من الفقرات فصلاً مستقلاً له عنوان ومن مجموعة الفصول يتكون البحث ·

ج- إن للفقرة طول متوسط فلا ينبغي أن تكون طويلة بل تفضل الفقرات القصيرة ·

د- يجب أن يكون هناك ارتباط بين كل فقرة والفقرة التي تليها أو التي تسبقها ·

هـ- يجب أن تبدأ الفقرة بسطر مستقل على أن يترك فراغاً في بداية السطر وتضع نقطة عن نهاية الفقرة ·

و- يجب أن تترك مسافتين بين كل فقرة والفقرة التي تليها ·

٥- **الجمـــل :-**

وهنا يجب مراعاة ما يلي :-

أ- يجب أن تكون الجمل قصيرة وذات معنى واضح ·

ب- يجب أن يسبق المبتدئ الخبر أو يسبق الخبر المبتدأ ويتقدم الفعل على الفاعل أو يتقدم الفاعل الفعل حسب الأهمية ·

ج- يجب أن تتجنب الفواصل الطويلة بين الفعل والفاعل وبين المبتدئ والخبر بحيث يكون من السهل على القارئ أن يدرك الارتباط بين شطري الجملة ·

٦- **الكلمـــات :-**

وهنا يجب مراعاة الآتي :-

أ- تجنب استخدام الألفاظ القديمة أو المصطلحات المتخصصة للغاية ·

ب- إذا كان المعنى سيتكرر أكثر من مرة في مكان واحد فإنه يجب استعمال ألفاظ متعددة مترادفة للمعنى الواحد ·

ج- استخدام الكلمات الواضحة والسهلة الفهم ·

د- تجنب الكلمات المثيرة للمشاعر مثل " كارثة .. خيالي .. جنوني .. نابغة .. " .

هـ- تجنب الاختصارات دون ذكر الكلمة كاملة معها .

و- مراعاة الاستعمالات اللغوية الصحيحة .. ومن أمثلة الأخطاء الشائعة في هذا المجال :-

الخطأ الشائع	الصواب
أجب على السؤال	أجب عن السؤال
هذا يؤسف له	هذا يؤسف عليه
الساعة الثامنة والنصف	في منتصف الثامنة
رأسمال	رأس مال
إنشاء الله	إن شاء الله

ز- مراعاة عدم الخلط بين معاني الكلمات ومن أمثلة ذلك :-

الكفاية = الكفاءة (x)

الكفاية = القيام بالأمر والقدرة عليه (✓)

الكفاءة = النظير والمساواة (✓)

توفر = توافر (x)

توفر على = أقبل عليه (✓)

توافر الشيء= كثر واسع (✓)

٧- **الأسلوب :-** [*]

وهـــنا ينـــبغي عليك عزيزي الباحث أن تميز أسلوبك برقة العبارة وتسلسلها وعدم التعقيد فيها وأن تكتسب البراعة في عرض المادة العلمية وترتيب الفقرات وإبراز النتائج كما يجب عليك أن تراعي ما يلي :-

أ- عـــدم الإكـــثار مـــن إيراد براهين على مبادئ مسلم بها أو يمكن التسليم بها بسهولة ٠

ب- تجنب الأسلوب التهكمي وعبارات السخرية ٠

ج- تجنب بقدر الإمكان جميع النقاط التي من شأنها أن تفتح باباً للخلاف ٠

د- أن لا تحذف شيئاً مهماً ولا تتورط في إثارة مشكلات يمكن تجنبها ٠

هـ- عند التعرض لآراء الآخرين ناقشهـــا دون مجاملة وعدل بعيد عن الهوى ٠

٨- **قواعد الإملاء :-** [١]

وهنا يجب مراعاة الآتي :-

أ- همزة الوصل / وهمزة القطع :-

- همـــزة القطع هي تلك الهمزة التي تقع في أول الكلمات لتساعد على النطق بالحـــرف الساكن (مثل إجتهد - إذهب ..) وهي توضع فوق الألف إذا كانت همزة مفتوحة أو مضمومة وتحت الألف إذا كانت مكسورة ٠
- همـــزة الوصل لا توضع مع الألف إطلاقاً وهي تسقط دائماً عند الحديث المتصل ٠

ب- الهمزة الساكنة / الهمزة المتحركة :-

- الهمزة الساكنة في وسط الكلمة تتبع حركة ما قبلها فإذا كان ما قبلها مفتوحاً كتـــبت الهمـــزة على ألف (مثل شأن) وإذا كان ما قبلها مكسوراً كتبت

---

[*] يعني لفظ الأسلوب هنا تلك الخطة التي يتبعها الباحث في كتابة بحثه ٠

[١] د. أحمد شلبي - كيف تكتب بحثاً أو رسالة - مرجع سبق ذكره - ص ص ١٩٤ - ٢٠٠ ٠

الهمـــزة على ياء (مثل بئر) أما إذا كان ما قبلها مضموماً كتبت الهمزة على واو (مثل بؤرة) ،

- الهمـــزة المتحركة في وسط الكلمة إذا كانت مكسورة أو قبلها كسرة كتبت على ياء مثل (صائم) وإذا كانت مضمومة أو قبلها ضم كتبت على واو مثل (يؤوب) وإذا لم يوجـد الكســر أو الضـم كتبـت على ألف مثل (مسألة) ،

ج- الهمزة في آخر الكلمة :-

- إذا كن ما قبلها ساكناً كتبت مفردة مثل (شيء) ،
- إذا كان ما قبلها مكسوراً كتبت على ياء مثل (برئ)،
- إذا كان ما قبلها حرف علّـة وجاء بعدها تاء تأنيـث كتبـت على ياء مثل (خطيئة) ،

الحروف التي تحذف من الكتابة

أ- حذف الألف :-

تحذف الألف في الحالات الآتية :-

- تحذف من كلمة اسم إذا كان ذلك في البسملة فقط ،
- تحذف ألف (ابن) إذا لم تقع في أول السطر ،
- تحذف ألف من (أل) إذا سبقتهـا لام الجر مثل ذهبت للمدرسة ،
- تحـذف من آخر الكلمة إذا سبقتها همزة قبلها ألف مثل كسوته رداءً جميلاً ،

ب- حذف النون :-

تحذف النون من (عن ومن) إذا دخلتا على (من) أو (ما) الاستفهامية مثل " عم يتساءلون " ،

● ● **حروف تزداد عند الكتابة :-**

١- تزاد الألف بعد واو الجماعة مثل (اذهبوا) ٠
٢- تزاد الألف في كلمة مائة مفردة أو (مائة/ مائتي)٠
٣- تزاد " واو " في (أولى – أولئك – أولاء) ٠

الألف اللينة :-

- الألف تكتب ياء ولا يجوز نطقها مثل (إلى – استعلى – ارتقى) ٠
- الألف اللينة ترسم ألفاً إذا كانت منقلبة عن " واو " مثل (غزا من الغزو) (قسا من القسوة) ٠
- وترسم يـاء إذا كانت في كلمة حروفها أكثر من ثلاثة أو كانت في اسم مثل " جـدوى " أو فعـل ثلاثي مثل قرى " من قرية " أو بكى " من بكيت " وكانت منقلبة عن ياء ٠

التاء المفتوحة / التاء المربوطة :-

- التاء المفتوحة يجب أن تنقط أي يوضع فوقها نقطتان مثل (أهديت)٠
- التاء المربوطة وهذه أيضاً يجب أن تنقط مثل (هدية)٠

أما الهاء المربوطة مثل إليه – أعطيته – فهذه لا تنقط ومن الخطأ وضع أي نقاط فوقها ٠

(٢٤)

الاقتبــــــــــاس

مفهوم الاقتباس

يعنـــي الاقتبــــاس الاستعـــانــــة بـآراء وأفـكــــار الكــتــــاب الآخــريــــن . لتعزيز رأي ما أو نقل خبر مهم أو للاستعانة بمختص قدير أو لاستحسان الرأي والتعبير عنه .

قواعد الاقتباس :-[1]

١- الأمانـــة العلمية وتعني ضرورة الإشارة الصريحة والواضحة إلى المرجع الذي تم منه الاقتباس .

٢- أن يحـــاول الـــباحث عـــند الاقتباس أن يعطي المعنى الصحيح الذي كتبه المؤلف الأصلي فليس من حقه أن يحرف الفكرة أو المعنى المقتبس .

٣- أن لا يقتصر الاقتباس على الشواهد والكتابات التي تؤيد رأي الباحث بل يجب أن يشتمل أيضاً تلك الشواهد أو الأدلة التي قد تمثل وجهات نظر مغايرة ،

٤- يجـــب أن لا يصـــبح البحث كله مجرد اقتباسات واستشهاد بآراء الآخرين دون أن تكون شخصية وإسهامات الباحث واضحة ،

٥- يجـــب أن يـــتم تنسيق الاقتباسات وعدم ذكرها خالية من التقديم والمقارنة والتعليق حسب الظروف ،

٦- الاقتباس لا يكون من الكتب والمجلات فحسب بل يكون أيضاً من المحاضرات أو من محادثات علمية شفوية بشرط استئذان صاحب الرأي ،

---

[1] محمد عبيدات ومحمد ابو نصار وعقلة مبيضين – منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات – دار وائل للنشر – ١٩٩٩م – عمان – ص ١٦٥

٧- يجب أن تتأكد من حسن الانسجام بين ما اقتبس وما قبله وما بعده بحيث لا يبدو أي تنافر في السياق •

أنواع الاقتباس :-

١- **الاقتباس الحرفي :-**

أي أن الباحث هنا يقوم بالنقل الحرفي لأفكار الآخرين دون أي تبديل أو تغير في كلماتها وذلك لاقتناعه بأهمية الفكرة المقتبسة في تعزيز رأي يطرحه أو لرغبته في التعليق على تلك الفكرة •

و يشترط في الاقتباس الحرفي ما يلي :-

١- تجنب تغير الكلمات والصياغات الواردة •

٢- إذا لم يتجاوز طول الاقتباس ستة أسطر يوضع في متن البحث بين علامة تنصيص مزدوجة هكذا " " •

٣- إذا زاد الاقتباس عن ستة أسطر يجب فصله عن متن البحث واتباع ما يلي:-[1]

أ- عدم وضع علامة التنصيص في أول وآخر الاقتباس •

ب- ترك مسافة عامودية إضافية بين آخر سطر قبله وأول سطر بعده •

ج- ترك هامش على يمين ويسار الاقتباس أوسع مسافة من الهامش المتبع عادة في الفقرات بحيث يتساوى طول مسافة الاقتباس مع الهامش المتروك بالنسبة لبداية فقرة جديدة من متن البحث •

د- يكون الفراغ بين السطور الخاصة بهذا الاقتباس أضيق من الفراغ بين السطور العادية •

هـ- إذا اضطر الباحث إلى حذف بعض العبارات فان عليه أن يضع مكان الكلام المحذوف ثلاثة نقاط (...) أما إذا حذف من الاقتباس فقرة كاملة

---

[1] فوزي غرايبة وآخرون – أساليب البحث العلمي : في العلوم الاجتماعية والانسانية – المطبعة الوطنية – ١٩٨٧م – عمان – ص ١٦٨

فينبغي أن يوضع مكانها أسطر منقطة بحسب عـــدد الأسطر التي حذفت (::::::) •

و- إذا أراد الـــباحث أن يصحح كلاماً مقتبساً أو أن يضيف اليه كلمة فيمكنه ذلـــك بوضـــع التصحيح أو الإضافة إذا كان لا يتجاوز سطراً واحداً بين قوســـين (   ) أما إذا زاد عن السطر فيحرم كتابته في حقل البحث بل يجب كتابته في الحاشية أسفل الصفحة مع الإشارة إلى مصدر الاقتباس •

ز- مـــن المفضـــل أن لا يزيد الاقتباس الحرفي عن نصف صفحة في المرة الواحدة •

وفيما يلي نموذجاً لجزء مقتبس حرفياً :-

الـــبحث العـــلمي هو العمود الفقري للجامعات العريقة فالجامعة لا معنى لها إذا لم تكن البحوث فيها ناشطة معززة ، مرتبطة عضوياً بالتدريس فيها من جهة وبحاجات المجتمع مـــن جهة أخرى • فبرامج التدريس ومناهجها ، تتطور مع نتائج البحوث كما أن الدول المتقدمة المتطورة علمياً تعتمد على الجامعات ، وتكلفها إجراء البحوث الضرورية لحل المشكلات والمعضلات التي تعترض نموها وارتقاءها •

٢- <u>الاقتباس غير الحرفي :-</u>

وهـــنا يقـــوم الباحث بأخذ الفكرة دون النقل الحرفي للكلمات التي وردت في النص الأصلي وهنا يلجا الباحث إلى أحد الخيارين الإثنين :-

أ- إذا كـــانت المـــادة المراد اقتباسها كبيرة فإن من المفضل أن يلجأ الباحث إلى تلخيصـــها مـــع الحفاظ على الفكرة المقتبسة حيث أنه إذا زادت المادة المراد اقتباسها عن صفحة فلا يجوز النقل الحرفي لها وإنما يفضل تلخيص تلك المادة مع الإشارة إلى المرجع الذي اقتبست منه •

ب- إذا كـــانت المـــادة المـــراد اقتباسها قصيرة فيفضل أن يلجأ الباحث إلى إعادة صياغتها بأسلوبه الخاص مع ضرورة الانتباه إلى عدم تشويه المعنى المقصود أو تغيره والإشارة أيضاً إلى المرجع الذي اقتبست منه •

مشروع تدريبي

أ- وضـــح لنا كيفية كتابة الجزء التالي في سياق بحثك إذا علمت أنه مقتبس حرفياً من كـتاب الإدارة الحديثة " مفاهيم وظائف وتطبيقات " للدكتور مصطفى نجيب شاويش ص ٤٧ .

" إن الرأي القائل أن ميدان الإدارة العامة وإدارة الأعمال هما فرعان تطبيقان للإدارة ينطلق من فرضية سردها أن الإدارة أي منظمة تستلزم القيام بعدد من العمليات أو الوظائف اللازمة لتسيير أنشطتها حتى تحقق أهدافها " .

ب- ضع العبارة الآتية في صورة اقتباس غير حرفي :-

" واحـــد مـــن الأســـس المنطقية في تحديد مسئولية صنع القرار يعتمد أساساً على عاملين : الأول مجال القرار الذي يتم صنعه والثاني مستويات الإدارة أما مجال القرار فيعني ذلك الجزء من كامل المنظمة الذي يؤثـــر فيه القرار أما مستويات الإدارة فهـــي مســـتوى الإدارة العليا ، مستوى الإدارة الوسطى ومستوى الإدارة التنفيذية " .

(٢٥)

هوامش البحث (الحواشي)

يقصد بالحاشية :-

تلك المادة العلمية التي تظهر في أسفل الصفحة أو نهاية الفصل أو البحث في شكل أسطر متقاربة وذلك من أجل توضيح فكرة أو إعطاء معلومات عن مرجع تم الإشارة اليه أو الاقتباس منه هذا ويفصل متن الرسالة عن الحواشي بخط أفقي يكون بينه وبين متن الرسالة مسافة واحدة وتتلوه الحواشي على بعد مسافة واحدة أيضاً كما أن الزقم الموضوع على الهامش يوضع محازياً للسطر ولا يرتفع عنه وتوضع شرطة بعد كل رقم وتوضع الأرقام تحت بعضها بمحاذاة تامة ثم توضع المراجع أو المعلومات بعضها تحت بعض بمحاذاة تامة أيضاً كالآتي :-

١- د. محمد عبد الفتاح الصيرفي – أصول التنظيم والإدارة – دار وائل للنشر – عمان – ٢٠٠١ .

٢- د. بشير العلاق – إدارة التسويق – دار وائل للنشر – عمان – ١٩٩٧ .

أهداف كتابة الحواشي :-

١- إعطاء القارئ توثيقاً للحقائق والمعلومات الواردة في الصفحة التي تظهر فيها .

٢- تعتبر وسيلة لتأكيد عمل الباحث والدلالة على أصالة البحث وجودته .

٣- إثباتاً لحقوق المؤلفين والباحثين الآخرين .

٤- تعتبر بمثابة مؤشر يوجه القارئ إلى الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع أو الفكرة .

مجالات استخدام الحواشي :-

١- تستخدم في كتابة أسماء المراجع التي استخدمت في البحث ويطلق عليها حينئذ (حاشية المصدر) وهي تميز بأرقام توضع في نهاية كل فكرة أو مصطلح أو بعد

الإســم الرئيسي أو الجملة الهامة في متن البحث أو الفكرة المقتبسة أو المسترشد بها مــع ملاحظــة أنــه عندما يكون الرقم في نهاية الجملة فإنه يجب أن يوضع خارج علامات الاقتباس ويجب أن يكون مرتفع عن السطر تماماً .

و فيما يلي التوضيح العلمي لما سبق :-

(الفقرة الأولى) :-

أمــا مــن ناحيــة مناهج البحث وأسلوب التفكير فقد وضع أرسطو قواعد المنهج القياســي أو الاستدلالي ... ولكن أرسطو فطن أيضاً للاستقراء ودعا إلى الاستعانة بالملاحظــة ولكنه لم يفصل خطوات المنهج الاستقرائي وكان الطابع التأملي غالباً على تفكيره . [١]

(الفقرة الثانية) :-

يســتخدم الكــثير مــن المــنظمات فــي عصرنا هذا وسائل سمعية متطورة لعقد الاجتماعات والمؤتمرات مع منظمات أخرى .

" ومن أحدث وسائل الاجتماعات عن بعد ما يسمى بالاجتماعات الإلكترونية المرئية حيــث يمكــن للرؤســاء والإداريين في أماكن متباعدة المشاركة فيها عبر شاشات التلفزيون " .[٢]

(الفقرة الثالثة) :-

هذا وقد ذكرت دكتوره الأميرة ابراهيم عثمان [١]" أن العوامل المحددة للخبرة تتركز مــن وجهة نظر المعرفة على الخصائص الادراكية التي تكون قاعدة المعرفة التي يكتسبها الخبير المهني " .

---

[١] د. احمد بدر – اصول البحث العلمي ومناهجه – المكتبة الاكاديمية – القاهرة – ١٩٩٦ – ص ٧٥

[٢] لميت ن. ماكفرلاند – ترجمة محمد عبد الله عبيد الله – إجراءات السكرتارية الإدارة العامة للبحوث – معهد الإدارة العام – المملكة العربية والسعودية – الرياض – ١٩٩٩ – ص ٧٧ .

والآن لاحظ عزيزي الباحث أنه :-

في الفقرة الأولى تم وضع الرقـم الدال على الحاشية في نهاية الفكرة ،

وفي الفقرة الثانية تم وضع الرقم الدال على الحاشية في نهاية الجملة المقتبسة ،

وفي نهاية الفقرة الثالثة تم وضع الرقم الدال على الحاشية فوق الاسم الرئيسي ،

٢- تستخدم في الإشارة إلى الإيضاحات القصيرة لتفصيل مجمل ما ورد في متن الرسالة مـن أفكـار أو مصطلحات يخشى الباحث من أن ذكرها في متن الرسالة قد يقطع اتساقها وتسلسلها (ويطلق عليها حاشية المحتوى) وعادة ما تستخدم النجوم لتميزها أو الـرجوع إليهـا حيث تستخدم علامة النجمة (*) للإشارة الأولى وعلامة (**) للإشارة الثانية على نفس الصفحة وهكذا ،

وفيما يلي التوضيح العملي لما سبق :

(الفقرة الأولى) :-
مهمة إعداد المراجع* مهمة ذات بال في الدراسات العليا ومن المسلم به أن الطالب إذا نجح في إعداد وتبويب رسالته ...

(الفقرة الثانية) :-
فـإذا ما انتهى الباحث من إعداد قائمة مراجعه كان عليه أن يثبت أمام كل مرجع مكـان وجـوده فـإذا كان هذا المرجع في مكتبته الخاصة كتب أمامه :- مكتبتي الخاصـة و الا بحث عنه في المكتبة الأساسية** التي يعتمد عليها ، فإذا وجدت بها كتب أمامه الرمز الموضوع له بهذه المكتبة*** ، والا حاول أن يعثر عليه في أحد المكتـبات الأخـرى الخاصـة أو العامة فإذا وجدة كتب أمامه اسم المكتبة والرمز

(١) د، الاميرة ابراهيم عثمان – نحو إطار نظري لأبعاد الخبرة المؤثرة في كفاءة وفاعلية الأداء المحاسبي – الإدارة العامـة – المجلد الثامن والثلاثون – العدد الأول – مايو ١٩٩٨ – ص ١٣٧ ،

* يفرق العلماء بين مصدر (Source) وبين مرجع (Reference) وعلى كل حال فالمصدر مرجع دون العكس ،

** المكتبة الاساسية هي المكتبة التي يتردد عليها الباحث كثيرا والتي تحوي المصادر المهمة لرسالته ،

*** الرمز وحده يكفي دون اسم مكتبة معناه ان الكتاب موجود بالمكتبة الاساسية ،

الموضــوع لــه إن كان في مكتبة عامة أو كان في مكتبة خاصة تستعمل فيهـــا الرموز**** ... ◦

٣- إحالــة القارئ إلى مكان آخر بالرسالة وضحت به نقطة ما أو أوردت تفاصيل عنها وذلك تحاشياً لإعادة ذكرها مرة أخرى ◦

<u>التوضيح العملي لما سبق ذكره :-</u>

هــنــا يمكن الرجــوع الى ما فعلــه أستاذنـــا الدكتـــور احمد شلبي في كتابـــه " كيــف تكـــتب بحثا أو رســالــة " عند حديثه عن الحواشي بنـــد رقـــم (٢) ص ١١١ حيث ذكر " ... وكذلك تستعمل النجوم بدل الأرقام إذا كان مكانها فوق عنوان من العناوين " *

٤- الإشارة الى مراجع أخرى تعالج نفس الفكرة التي نحن بصدد الحديث عنها ◦

<u>التوضيح العلمي لما تم ذكره :-</u>

... نقلا عن دكتور شريف أحمد شريـــف - التسويـــق النظريـــة والتطبيـــق " من هـــذا الجزء سوف نقوم بعرض مختصر لبعض القوانين[1] التي تؤثر على تخطيط التسويق فيما يتعلق بكل عنصر من عناصر المزيج التسويقي ... "

٥- توجيه الشكر إلى بعض الأفراد أو الجهات التي ساعدت الباحث ◦

**** بعض المكتبات الخاصة الكبيرة تتصل فيها الرموز ◦

* انظر النجمة وتكرارها بالصفحات ٣٥ ، ٤٩ ، ٥٤ ، ٧٢ ، ٩١ ، ١٤٧ ◦

[1] هذا الجزء يعتمد بشكل كبير على البحوث التي عرضت في ندوة حماية المستهلك المنعقدة في ١٩٨١/٦/٢٣ وتحت اشراف لجنة العلوم الادارية بالمجلس الاعلى للثقافة وخاصة البحث المتعلق بمفهوم حماية المستهلك للدكتور صديق عفيفي◦

التطبيق العلمي لما تم ذكره :-

إن الجهـــد الكبـــير الذي يبذله الباحث في إعادة بحثه هذا لم يكن ليظهر إلى حيز الوجـــود لولا مساعدة الرجال المخلصين العاملين في دائرة مكتبة جامعة الزيتونة الأردنية [٢] ،

طرق ترقيم الحواشي :-

الطريقة الأولى " طريقة الترقيم المتسلسل لكل صفحة " :-

وهنا يتم وضع أرقام منفصلة لكل صفحة على حدة وهي تبدأ بالرقم (١) وتوضع الحواشي هنا أسفل كل صفحة ،

التطبيق العملي لما تم ذكره:-

الصفحة الأولى	الصفحة الثانية
امـــا مـــا يتعلق بالبيئة الاجتماعية فانها كانت ولا زالت من أهم العوامل ... بأن ظاهـــرة الفساد الإداري هي قدر محتوم لا يمكنـــه فعل أي شيء تجاهه(١) ، ——— (١) مصـــطفى دعـــاس – قضايا أخلاقية معاصرة– الفساد– بحث غير منشور – الجامعة الأردنية – عمان – ١٩٩٧ ،	... أو نظـــرة الـــبعض الآخـــر الى أن بعض الممارسات هي تعبير عن التكافل الاجتماعي لا على أنهـــا مخالفـــة للقانون(١) ، ——— (١) علي الدين هلال – الفساد السياسي والبلاد المتخلفة– مجلة قضايا عربية – المجلد (٨) العدد (٣) القاهرة – ١٩٨١ ،

لاحظ عزيزي الباحث أن كل صفحة بدأت بالرقم (١) ،

---

[٢] يخص الباحث بذكرها هنا السيد مدير عام المكتبة ومدير دائرة المكتبة والمراجع العربية وكذا مدير دائرة الدوريات العربية والاجنبية ،

الطريقة الثانية (طريقة الترقيم المتسلسل لكل فصل) :-

وهـــنا يـــتم وضـــع أرقـــام مسلسلة متصلة لكل فصل على حدة بدأ بالرقم (١) واســـتمراراً حتى نهاية الفصل ووفقاً لهذه الطريقة فإن أي تغيير بالحذف أو الإضافة في هذه الأرقام يستلزم تغيير ما بعده حتى نهاية الفصل ٠

التطبيق العملي لما تم ذكره :-

الصفحة الأولى	الصفحة الثانية
أما ما يتعلق بالبيئة الاجتماعية فإنها كانت ولا زالت من أهم العوامل ... بأن ظاهرة الفســـاد الاداري هي قدر محتوم لا يمكنه فعل أي شيء تجاهه(١) ٠	... أو نظـــرة الـــبعض الآخر الى أن بعـــض الممارســـات هـــي تعبير عن التكافل الاجتماعي لا على أنها مخالفة للقانـــون(٢) ٠

لاحظ عزيزي الباحث أن الصفحة الأولى كان ترقيم المرجع بها رقم (١) أما في الصفحة الثانية أصبح ترقيم المرجع رقم (٢) ولو كان هناك صفحة ثالثة بها مرجع لكان ترقـــيمه رقم (٣) هكذا كما يجب ملاحظة أنه يفضل أن لا تكتب الهوامش في نهاية كل صفحة بل تجمع وتكتب في نهاية الفصل كما تجدر الإشارة إلى أن كل فصل تبدأ مراجعه بالرقم (١) أي أن التسلسل في كتابة أرقام المراجع يكون بالنسبة لكل فصل على حدة ٠

الطريقة الثالثة (طريقة الترقيم التسلسل الكلي) :-

ووفقـــاً لهـــذه الطريقة تعطى أرقام مسلسلة متصلة للرسالة كلها بدأ بالرقم (١) واســـتمراراً حتى نهاية الرسالة ووفقاً لهذه الطريقة فان أي تغيير يحدث في أحد الأرقام بالحذف أو الإضافة يستلزم تغير ما بعده من أرقام حتى نهاية الرسالة ٠

التطبيق العملي لما تم ذكره :-

الصفحة الأخيرة في الفصل الأول	**الصفحة الأخيرة في الفصل الختامي**
هناك طريق آخر لاضافة الزيادات التي تحتاج لحوالي خمسة أسطر وذلك بوضع سهم يبدأ عند المكان الذي يراد وضع الزيادة به (١٣) .	ومن هنا يفضل استخدام المصادر الأولية على المصادر الثانوية إذا توافر النوعان من المصادر وذلك للأسباب التالية :- (١١٩)

لاحظ عزيزي الباحث أنه مثلاً قد انتهت المراجع في الفصل الأول بالرقم (١٣) ثم انتهت في الفصل الأخير بالرقم (١١٩) كما يفضل عدم كتابة الهوامش في نهاية كل صفحة بل أنها تجمع وتكتب في نهاية البحث .

طرق كتابة الحواشي :-

١- الطريقة الأولى : تكتب الحواشي في نهاية كل صفحة ،

٢- الطريقة الثانية : تجمع الحواشي وتوضع في نهاية كل فصل ،

٣- الطريقة الثالثة : تجمع الحواشي وتوضع في نهاية البحث ،

٤- الطريقة الرابعة : كتابة (اسم المؤلف محمد الصيرفي – سنة النشر ١٩٩٠ [*]) في متن البحث على أن يعاد كتابة الهامش تفصيلاً في نهاية البحث مع ملاحظة أن الأرقام في هذه الطريقة تسير وفقاً لتسلسل إما لكل فصل على حدة أو وفقاً لتسلسل الكلي حيث توضع قائمة بجميع المراجع التي تم الرجوع اليها في نهاية كل فصل أو في نهاية البحث تحت عنوان هوامش البحث كما تجدر ملاحظة أنه إذا ورد ذكر المراجع أكثر من مرة في الفقرة الواحدة فلا حاجة لذكر سنة النشر مرة أخرى ،

- وإذا رجع الباحث إلى مرجع اشترك في تأليفه كاتبان وجب ذكر اسم كل من الكاتبين في كل مرة يتم الرجوع فيها إلى المؤلف أما إذا ألف المرجع أكثر من كاتب وأقل من ستة فمن الواجب ذكر أسماء جميع الكتاب في أول مرة يرجع فيها للبحث ثم ذكر اسم الكاتب الأول فقط في المرات التالية متبوعاً بلفظ وآخرين ،
- وإذا رجع الباحث إلى مرجع اشترك في تأليفه أكثر من ستة فمن الواجب ذكر اسم الأسرة الخاص بالكاتب الأول متبوعاً بلفظ زملائه وسنة النشر في كل المرات التي يرد فيها ذكر المرجع ،

---

[*] قد يضع الباحث بجوار اسم المؤلف وسنة النشر رقم الصفحة المقتبس منها العبارة أو رقم المرجع المقتبس منه المرجع في قائمة المراجع ،

وفيما يلي تدريباً عملياً على الطريقة الخامسة :-

<table>
<tr><td>

العبارة الأولى :-

"وباختلاف المسميات التي تتناول موضوع الفساد الا أن المشكلة تبقى ذاتها فالفساد هو زاوية من زوايـــا التهديـــم الإداري (الاعرجي ١٩٩٥ م ٢٣٨) ٠

لاحظ عزيزي الباحث أن الرقم (٢٣٨) هنا يشير إلى رقم الصفحة المقتبس منها العبارة ٠

</td></tr>
<tr><td>

العبارة الثانية :-

إن الخلل في إجراءات العمل الإدارية وضعف الإطار التشريعي اللازم لإنجاز العمل الرســمي وعدم الاهتمام بالأسس العامة المرتبطة بهيكلة أجهزة الدولة كضعف الرقابة الإداريـــة لا تشــكل دافعاً باتجاه ارتكاب بعض أشكال الفساد الإداري ... (عز الدين ١٩٩٥م ١٠) ٠

أمـــا هنا عزيزي الباحث فإن الرقم (١٠) يدل على ترتيب هذا المرجع في قائمة الهوامش والتي غالباً ما تكون مرفقة في نهاية البحث ٠

</td></tr>
<tr><td>

العبارة الثالثة :-

...... أولى المهـــام التـــنظيمية لمواجهـــة تلك التحديات مهمة تكوين القيادة الإدارية القـــادرة على استيعاب التحديات البيئية والتعامل معها بشكل واقعي (كنعان ١٩٨٥) وعلى الرغم مما قد يبدو للبعض من سهولة هذه المهمة إلاّ أنها مهمة قيادية صعبة بكل المقاييس ويلخص (كنعان) مدى صعوبة هذه المهمة بقوله ٠

لاحــظ عزيـــزي الـــباحث أنه في حالة ذكر نفس المرجع في الفقرة الواحدة تم الاكتفاء في المرة الثانية بذكر اسم الكاتب دون سنة النشر ٠

</td></tr>
</table>

العبارة الرابعة :-

...... كــثيراً من الطلبة يميلون عادة إلى إهمال دراسة ما هو مطلوب منهم ويرجئون ذلك إلى أن يحين موعد الامتحانات فيأخذون بالسهر وتناول المنبهات (أحمد عيد وعبد المقصود ٢٠٠٠ م) ٠

...... وقــد أدت الاختبارات إلى الاهتمام بالواجبات المنزلية والدروس الخصوصية مما حرم التلميذ من الاستفادة من وقت فراغه (أحمد عيد وعبد المقصود) ٠

لاحظ عزيزي الباحث أن المرجع هنا اشترك في تأليفه كاتبان ولقد تم ذكر اسم كل من الكاتبين في كل مرة تم فيها الرجوع إلى نفس المؤلف ٠

العبارة الخامسة :-

...... إن مـــن أهــم طــرق تصحيح أسئلة الاختبارات الموضوعية هو تصحيح أسئلة اختبار من نوع اختيار من متعدد ونوع أسئلة الصح والخطأ (محمد عبد المقصود وفؤاد حسين مروان وعلي ابراهيم حسنين ومحمود أحمد صالح وعل عبد الجواد) ٠

...... وتمثل علمية التوافق بين قدرات المعلم وحاجاته وبين متطلبات العمل عاملاً بارزاً في تحديد مستوى معاناته للموقف الضاغط (محمد عبد المقصود ، وآخرين) ٠

لاحــظ عزيــزي الباحث أن المرجع هنا قد اشترك في تأليفه خمسة من الكتاب تم ذكــر أســماؤهم بالكــامل في أول مرة تم الرجوع إليهم فيها أما في المرة الثانية فلقد اكتفينا بذكر اسم الكاتب الأول متبوعاً بلفظ وآخرين ٠

العبارة السادسة :-

...... حيث ترتفع القيمة العددية لمعامل الثبات تبعاً لزيادة عدد أسئلة الاختبار بمعنى أن معــامل ثــبات الاختبار الطويل أكبر من معامل ثبات نفس الاختبار عندما ينقص عدد أسئلته إلى النصف أو الثلث أو أي نسبة أخرى (الزعبي وزملائه ١٩٩٨ م) ٠

لاحظ عزيزي الباحث أن المؤلف هنا قد اشترك في تأليفه أكثر من ستة من الكتاب لذا فقد تم الاكتفاء بذكر اسم العائلة الخاصة بالكاتب الأول متبوعاً بلفظ وزملائه وسنة النشر .

وأخيراً فإننا نقدم لك عزيزي الباحث إحدى قوائم الهوامش المرفقة ببحث تحت عنوان

المنهج الياباني في إدارة الموارد البشرية وإمكانية الاستفادة منه في البيئة العربية .

د . عبد الحميد عبد الفتاح المغربي

ومما تجدر الإشارة إليه هنا :-

ان العديد من الباحثين يخلطون ما بين قائمة المراجع وقائمة الهوامش فقائمة الهوامش تأتي دون أي ترتيب أبجدي لأسماء المؤلفين كما أنها قد تشمل على بعض التوضيحات لنقاط سبق ذكرها في البحث بينما قائمة المراجع يجب أن ترتب فيها أسماء المؤلفين أبجدياً وتكون قاصرة فقط على أسماؤهم ولا يعقل مثلاً أن تضم قائمة المراجع عبارة مرجع سبق ذكره ، أو المرجع السابق أو لمزيد من التوسع يمكن الرجوع إلى ... الخ من هذه المصطلحات التي يكثر ذكرها في قائمة الهوامش. وفيما يلي نموذجاً لقائمة هوامش.

قائمة الهوامش :-

١- يمكن الرجوع إلى :-

أ- نوريهـتيوتانكا ، " أسلوب التطوير الاقتصادي ودور السياسة الصناعية فـي اليابـان ندوة تجربة الإدارة الصناعية في اليابان ، نظمتها الغرفة الـتجارية الصناعية في الرياض بالتعاون مع منظمة الخليج للاستشارات الصـناعية والمركـز الياباني للتعاون مع الشرف الأوسط ، الرياض - السعودية - ٨ جمادى الأولى ١٤٠٩ هـ / ١٧ ديسمبر ١٩٩٨ م ٠

ب- عبد الرحمن صالح المشيقح ، التفوق الياباني وملامح التجربة العربية ٠ الرياض : غير مبين الناشر ، ١٩٩٤ م) ٠

٢- ريتشارد ت ٠ باسكال وأنتوني ج آثوس ، فمن الإدارة اليابانية ترجمـة حسـن محمد يس (الرياض : معهد الإدارة العامة ، ١٩٨٦ م) ص ١١٠ ٠

٣- عبد الرحمن صالح المشيقح ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٩ ٠

٤- د ٠ علي محمد التويجري ،" هكذا تتحدث القوى الكبرى ، رسالة الخليج العربي ن العدد ٢٨ ، السنة التاسعة ، ١٤٠٩ هـ ٠

٥- د ٠ محمد عساف ، أصول الإدارة (القاهرة : مكتبة عين شمس ، ١٩٧٧ م) ، ص ٨٦ - ٨٧ ٠

٦- وليـم ج أوشي ، النموذج الياباني في الإدارة نظرية (Z) ترجمة حسن محمود يس (الريـاض : معهـد الإدارة العامة ، ١٩٨٦ م) ص ١٢٨ - ١٦٩ ٠

٧- وليم ج أوشي ، مرجع سبق ذكره ، ص ٧٥ ٠

٨- المرجع السابق ، ص ٧٧ ٠

٩- أنظـر :-

أ- ريتشـارد باسكال وأنتوني ج آتـوس : مرجـع سابـق سبـق ذكره ، ص ٦١ - ٦٨ ٠

ب- وليم ج أوشي ، مرجع سبق ذكره ، ص ٨١- ٨٥ ٠

١٠- د. رفاعي محمد رفاعي ،" فلسفة الإدارة اليابانية في إدارة الموارد الإنسانية . ما الذي يمكن أن تتعلمه الإدارة العربية منها ؟ " مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد ٤ ، م ١٢ شتاء ٨٤ ، ص ٧٩ - ١١٢ .

١١- وليم ج أوشي ، مرجع سبق ذكره .

١٢- د. رفاعي محمد رفاعي ، مرجع سبق ذكره .

١٣- للتوسع يمكن الرجوع إلى :-

أ- ابتسام عبد الرحمن حلواني ، وعيد روس عبد الله سرور الصبان ، السلطة الإدارية وعلاقات الإدارة مع الجمهور ، مجلة جامعة الإمام سعود ، م٤ ، العلوم الإدارية (٢) ، ١٩٩٢ .

ب- د. رفاعي محمد رفاعي ، السلبيات الأخلاقية في سلوك العاملين بالحكومة والقطاع العام دراسة تطبيقية للظواهر والأسباب وطرق العلاج ، المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة جامعة المنصورة ، م١ ، ع ٢ ، ١٩٨٧ .

ج- زكي راتب غوشة ، الانحراف بالوظيفة العامة في الإدارة العامة العربية ، أسبابه وسبل معالجته ، دراسات ، م١٠ ، ع١ ، ١٩٨٣ .

١٤- د. كامل السيد غراب ،" الربط بين استراتيجية التطوير التكنولوجي وأساليب إدارة العمليات في تحسين الكفاءة الإنتاجية : التجربة اليابانية ،" المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، عمان الأردن ، العدد الأول ، م١٦ ، ١٩٩٤ ، ص ١٥١ - ١٩٣ .

١٥- د. رفاعي محمد رفاعي ، مرجع سبق ذكره .

١٦- عبد الرحمن صالح المشيقح ، مرجع سبق ذكره .

١٧- حمدي حمزة أبو زيد ، اليابان دروس ونماذج وإنجازات خارقة (الرياض : مطابع الفرزدق ، ١٤٠٩ هـ / ١٩٨٩ م) .

(٢٦)

مراجــع البحــث

ما هو المرجع[١] ... ؟

هو كتاب يتم الرجوع اليه للحصول على معلومات أو حقائق محددة وعادة ما يكون هذا الكتاب مرتب بطريقة تسمح بالحصول على المعلومات المحددة أو الحقائق بسهولة ويسر ٠

ما هي أهــم الطرق التي تتبع في ترتيب المراجع ... ؟

١- طــريقة الــترتيب الهجــائي وهي الطريقة المتبعة في ترتيب القواميس حيث نجد مجموعة من الصفحات خاصة بالحرف (أ) وأخرى خاصة بالحرف (ب) وهكذا ٠

٢- الترتيب الزمني وهو ما يتبع في ترتيب كتب التاريخ فنجد مجموعة من الصفحات مثلاً خاصة بعصر العثمانيين وأخرى خاصة بعصر الأمويين وهكذا ٠

٣- الــترتيب الجدولي وهو ما يتبع في عرض الملخصات الإحصائية فهذه إحصائيات خاصــة بعــدد الســكان وأخرى خاصة بالقطاع الصناعي وثالثة خاصة بالقطاع الزراعي وهكذا ٠

٤- الــترتيب الجغرافي وهو ما يتبع في كتب الأطالس فهذا جزء خاص بقارة إفريقيا وذاك جزء خاص بقارة آسيا وهكذا ٠

٥- ترتيب الموضوعات وذلك هو المتبع في الببليوجرافيات[*] وكتب الحقائق ٠

---

[١] لمزيد من التوســع يمكن الــرجوع الى د٠ احمد بدر – أصول البحث العلمي ومناهجه – المكتبة الأكاديمية – القاهرة – ١٩٩٦ ص ١٧٥ وما بعدها ٠

[*] البيليوجرافيــات هي علــم وصــــف الكتــــب والتعريـــــف بهـــا ضمــن حـــدود وقواعـــد معينـــــة وهي مكونـــة من (Gaphy Biblis) وتعن الرسم او التخطيط او الكتابة ٠

والآن ما هي عزيزي الباحث المراجـــع التي يمكنك أن تثق بها وتقوم بتوثيقها في بحثك ...؟

١- مقدار الثقة في أسماء المؤلفين وجهة النشر فالبحث العلمي يزدخر بأسماء العديد من كبار المؤلفين الذين يمكنك الرجوع إلى كتبهم بكل ثقة واطمئنان وهما يجب التأكد من :-

أ- مدى حياد المؤلف عند معالجته للموضوعات الواردة في كتبه .

ب- مـــدى كفـــاءة المؤلف وذلك بالرجوع إلى درجته العلمية وخبراته المكتسبة أو سابق أعماله وإنجازاته .

٢- عمـــر المـــرجع حيث يفضل في مجال العلوم التطبيقية الرجوع إلى المراجع الأكثر حداثـــة نظراً لمواكبتها للتطورات السريعة التي تتسم بها هذه العلوم أما في دراســـة التاريخ والمخطوطات الأثرية يفضل الاعتماد على المراجع القديمة .

٣- العمق الكافي للمرجع وهنا يتم النظر إلى مدى تمثيل المرجع للغرض المقصود منه ومدى تغطيته للموضوع ومدى الدقة في استكمال المعلومات وسلامة أسلوب العرض وسلامة تتابع المحتويات .

ما هي أنواع المراجع التي يتم الاستعانة بها ... ؟

أولاً : الكتب العربية / الأجنبية :-

أ- الكتب المقدسة :-

وهي التي تحتوي على الحقائق العلمية المؤكدة ولا يجوز عند الاستعانة بهذا النوع من المراجع تعديل أو تحريــف في النص الأصلي ٠

ب- الكتب الدراسية :-

والقيم العلمية لهذه الكتب تختلف باختلاف المستوى الدراسي المعدة من أجله ويجب التأكد عند استخدام هذه الكتب أنها معدة لمستوى يتوافق مع المستوى الذي يعد البحث من أجله ٠

ج-الكتب المتخصصة :-

وهي المراجع الأساسية للموضوعات المختلفة في مختلف نواحي المعرفة الإنسانية وعادة ما يطلق عليها اسم المرجع المتخصص مثل المراجع المتخصصة في إدارة المصانع / إدارة الأفراد / الإدارة الصناعية / التسويق ٠٠٠

ثانياً : الدوريات :-

يقصد بالدورية ذلك المطبوع الذي يصدر بشكل متتابع أو غير متتابع وهو يشتمل على أحدث وما وصلت اليه البحوث في فروع العلم المختلفة وتتمثل أهم تلك الدوريات فيما يلي :-

أ- المجلات العلمية :-

وهي مراجع علمية حديثة تلخص الأبحاث والمعارف وتقدم معلومات هي خلاصة لجهد نخبة من الباحثين لذلك يعتبر الاقتباس من المجلات العلمية

دليلاً هاماً على متابعة الباحث لإبراز ما يستجد في موضوعه ومن أمثلة تلك المجلات مجلة الإدارة العامة /مجلة الإداري / مجلة جامعة اليرموك / مجلة جامعة عين شمس ...

ب- الجرائد :-

يقصد بالجرائد هنا تلك المنشورات اليومية أو الأسبوعية أو النصف شهرية أو الشهرية حيث قد تتناول تلك المنشورات بعض جوانب البحث الذي يقوم به الباحث ومع اقتناعنا التام بعدم أهمية تلك النوع من المنشورات الا أنه في حالات الضرورة القصوى ينبغي على الباحث إذا اعتمد على أي من تلك المنشورات أن يتحقق تماماً من مدى جدية عرض الموضوع وأن يتأكد من شخصيـــــة كاتب ذلك الموضوع ومستواه الأكاديمي .

ثالثاً : القواميس :-

حيث يشمل القاموس على كلمات اللغة في ترتيب هجائي في أغلب الأحيان مع شرح لمعانيها واستعمالاتها كما تهتم القواميس بالاختصارات والرموز ومدلولاتها مع ملاحظة أن القواميس بصفة عامة تهتم بالمفردات لا بالأشياء التي تمثلها هذه المفردات ومن أمثلة هذه القواميس :

أ- قواميس اللغة العربية . ب- قواميس اللغة الإنجليزية .

ج- قواميس اللهجات العامية . د- قواميس المختصرات .

رابعاً : المراجع غير المنشورة :-

ويقصد بها مجموعة الأبحاث والرسائل العلمية (الماجستير والدكتوراه) ويستفاد من الاستعانة بهذه المراجع في أنها تقدم للباحث الكثير من الأفكار والأدوات

والإجراءات والاختبارات التي يمكن أن يستفيد منها في إجراءاته لحل مشكلة بحثه كما تعتبر تلك الأبحاث والرسائل العلمية الأساس الذي يستنبط منه الباحث ، كافة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثه ٠

خامساً : المستندات الحكومية والبرلمانية والدولية :-

حيث قد تضطر عزيزي الباحث إلى الرجوع أو الاسترشاد ببعض نصوص القانون أو الأنظمة الصادرة عن الدولة أو إحدى مؤسساتها مثل القوانين الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية للمشروعات الصناعيــة وقوانين حماية المستهلك ... ٠

سادساً : المقابلات الشخصية :-

حيث قد تقوم عزيزي الباحث بإجراء مجموعة المقابلات بهدف الحصول على المعلومات أو الآراء أو الاتجاهات المتعلقة بمشكلة بحثك وتساعدك تلك المقابلات في تحديد المعالم الهامة للمشكلة التي تبنى عليها دراستك بالإضافة إلى أنها تمنحك فرصة التأكد من صحة الفروض التي وضعتها لبحثك ٠

سابعاً : التقارير :-

التقرير عزيزي الباحث هو عرض كتابي يمكنك الرجوع إليه للحصول على مجموعة من الحقائق أو البيانات أو المعلومات المتعلقة بموضوع بحثك والتي تساعدك في عمليات الإقناع أو إيجاد حلول لمشكلة بحثك وهذه التقارير قد تصدر من هيئة أو مؤسسة ما دون ذكر اسم المعد لها أو قد يذكر ذلك الاسم ٠

<u>كيف يمكنك البحث عن مراجعك في عالم المكتبات ... ؟</u>

يمكنك هنا عزيزي الباحث الاستعانة بالترقيم العالمي في عالم المكتبات وهو على النحو التالي :-

التخصص	حدود الترقيم
(1) معارف عامة	000 099
(2) فلسفات	100 199
(3) علوم دينية	200 299
(4) علوم اجتماعية	300 399
(5) لغات	400 499
(6) علوم بحتة	500 599
(7) علوم تطبيقية	600 699
(8) فنون	700 799
(9) آداب	800 899
(10) تاريخ	999 - 900

والآن ما عليك عزيزي الباحث الا أن تحدد فرع التخصص الذي تريد البحث فيه ·

<u>فإذا كنت تبحث في المعارف العامة فاعلم أن :-</u>

- دوائر المعارف تحت الرقم 030
- المقالات العامة تحت الرقم 040
- الدوريات العامة تحت الرقم 050
- الصحف والمجلات تحت الرقم 070

أما إذا كنت تبحث في الفلسفة فاعلم أن :-

- فروع علم النفس تحت الرقم 130
- علم النفس العام تحت الرقم 150
- المنطق تحت الرقم 160
- الأخلاق تحت الرقم 170
- الفلسفة الحديثة تحت الرقم 190

أما إذا كنت تبحث في الديانات فاعلم أن :-

- الدين الإسلامي تحت الرقم 210
- القرآن الكريم تحت الرقم 211
- السيرة النبوية تحت الرقم 219
- الديانة المسيحية تحت الرقم 220
- الأديان الأخرى تحت الرقم 290

وإذا كنت تبحث في العلوم الاجتماعية فاعلم أن :-

- الإحصاء تحت الرقم 310
- الاقتصاد تحت الرقم 330
- القانون تحت الرقم 340
- الإدارة العامة تحت الرقم 350

وإذا كنت تبحث في اللغات فاعلم أن :-

- اللغة العربية تحت الرقم 410
- اللغة الإنجليزية تحت الرقم 420
- اللغة الألمانية تحت الرقم 430
- اللغة الفرنسية تحت الرقم 440

أما إذا كنت تبحث في العلوم البحتة فاعلم أن :-

- الرياضيات تحت الرقم 510
- الفيزياء تحت الرقم 530
- الكيمياء تحت الرقم 540
- علم النبات تحت الرقم 580
- علم الحيوان تحت الرقم 590

وإذا كنت تبحث في العلوم التطبيقية فاعلم أن :-

- العلوم الطبية تحت الرقم 610
- الهندسة تحت الرقم 620
- الزراعة تحت الرقم 630
- الاقتصاد المنزلي تحت الرقم 640
- إدارة الإعمال تحت الرقم 650

وإذا كنت تبحث في الفنون فاعلم أن :-

- فن العمارة تحت الرقم 720
- فن الرسم تحت الرقم 740
- فن التصوير تحت الرقم 750
- فن الطباعة تحت الرقم 760
- الموسيقى تحت الرقم 780
- الترفيه تحت الرقم 790

وإذا كنت تبحث في الآداب فاعلم أن :-

- الأدب العربي تحت الرقم 810
- الأدب الإنجليزي تحت الرقم 820
- الأدب اليوناني تحت الرقم 880

وأخيراً إذا كنت تبحث في التاريخ فاعلم أن :-

- التراجم تحت الرقم 920
- التاريخ القديم تحت الرقم 930
- أوروبا تحت الرقم 940
- آسيا تحت الرقم 950
- إفريقيا تحت الرقم 960

والآن ما عليك عزيزي الباحث إلا التوجه إلى أرفف المكتبة والبحث مثلاً تحت رقم العلوم التطبيقية (600) ثم البحث عن رقم إدارة الأعمال (650) فنجد مثلاً :-

- أن إدارة المصانع تحت الرقم	658.2
- إدارة الأفراد تحت الرقم	658.3
- الإدارة الصناعية تحت الرقم	658.5
- التسويق تحت الرقم	658.8

قائمة المراجع :-

هـــي قائمة تكتب في نهاية البحث أو في نهاية كل فصل من فصول البحث وهي تحتوي عـــلى كافـــة المراجع التي اعتمد عليها الباحث سواء اقتبس منها اقتباس مباشر أو اعتمد عـــليها ولـــم يوردهـــا في السياق " اقتباس غير مباشر " وتشتمل تلك القائمة على الكتب والدوريات والتقارير والوثائق الحكومية والموسوعات والمقابلات الشخصية ٠

طريقة كتابة قائمة المراجع :-

هنا يجب التفرقة منذ البداية بين :-

أولاً :- قائمة المراجع العربية والتي تشتمل على :-

١- **الكتب :-**

بصفة عامة عند الإشـــارة إلى هذا المصدر يكون الترتيب على النحو التالي :-

اسم المؤلف	عنوان الكتاب	الناشر	سنة النشر	البلد	رقم الصفحة

حيث يجب مراعاة الآتي :-

أ- يوضـــــع الاســـم الأول للمؤلف في البداية ثم الاسم الأوسط (إن وجـــد) ثـــم اسم العائلة ثم توضع شرطة (-) بعد اسم العائلة مع مـــراعاة عـــــدم ذكـــر أي ألقـــاب عـــلمية لـــلمؤلف إلا عنـــــد الضـــــرورة (أي لا تذكر لفـــظ دكتور أو مهندس ...) ٠

ب- اكـــتب الآن اسم الكتاب كما يظهر في صفحة العنوان تماماً واجعل تحـــته خـــط أو اجعل لونه اسود غامق ٠ وإذا كان العنوان مكتوباً على سطرين أو أكثر ويضم عنوان رئيسي وآخر فرعي فضع (:)

نقطتان فوق بعضهما للفصل بين العنوان الرئيسي والعنوان الفرعي وذلك على النحو التالي :-

الاسم الأول الاسم الأوسط العائلة عنوان رئيسي عنوان فرعي

محمـــــد عبد الفتاح الصيرفي - البيع الشخصي : دراسة للمهارات الواجب توافرها في رجل البيع ٠

ج- تكتب الآن البيانات الخاصة بالنشر حيث يذكر :-

١- اســم الناشــر وهو ينقل على نفس الحالة التي ورد بها في المصدر المقتبس منه ٠

٢- مكان النشر أي اسم المدينة التي نشر فيها الكتاب فإذا كانت مديــنة معروفة كالقاهرة / الرياض / نيويورك يكتفي بذكر اسم المدينة فقط أما إذا كانت غير معروفة فيكتب اسم الدولة التي تنتمي إليها تلك المدينة ٠

٣- تاريخ النشر وهنا يتم ذكر سنة النشر بعد اسم الناشر مباشرة وفــي حالــة عــدم وجود هذا التاريخ على صفحة عنوان المصــدر اكتــب مصطلــح " دون تاريــخ " أو اختصاره (د٠ت) وذلك على النحو التالي :-

محمـد عـبد الفـتاح الصيرفي - البيع الشخصي : دراسة للمهارات الواجب توافرها في رجل البيع - دار وائل للطباعة والنشر - ٢٠٠١م - عمان ٠

٤- رقم الصفحة التي تم الاقتباس منها فإذا كانت صفحة واحدة نشــير إليها هكذا (- ص ٢٥) أما إذا كنا قد رجعنــا إلى

أكثـــر من صفحـــة فإننــا نشير اليه هكذا (– ص ص ٢٥ – ٤٠) ٠

والآن يكون الشكــل النهــائي لكتابة المرجع على النحو التالي :–

محمــد عــبد الفــتاح الصيرفي – البيع الشخصي : دراسة للمهارات الواجــب توافــرها في رجل البيع – دار وائل للطباعــة والنشـــر – ٢٠٠١م – عمان – ص ص ٢٥ – ٤٠ ٠

<u>والآن نستعــرض معــك عزيزي الباحث بعض المعالجات الخاصة بقائمة مراجع الكتب :–</u>

أ– <u>إذا كان للكتاب كاتبين فقط :–</u>

فإننا نكتب اسم المؤلف الأصلي أولاً (وهو المؤلف الذي يكون اسمه على يمين الكتاب) ثم يكتب اسم المؤلف الثاني معطوفاً على اسم الأول (أي بينهما حرف (و) وذلك على النحو التالي :–

نعيم عقلة نصير ورائد إسماعيل عبانة – بناء الفريق – دار الرحمن للطباعة والنشر – ١٩٨٨م – عمان ٠

ب– <u>إذا كان للكتاب أكثر من ثلاثة مؤلفين وأقل من ستة :–</u>

يكتب اسم الأول فقط ويتبع بكلمة (آخرون) وذلك على النحو التالي:–

ياســين الصـــرايرة وآخرون – المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري – دار الشروق للطباعة والنشر – ١٩٨٧م – القاهرة ٠

هذا ويلاحظ عزيزي الباحث أن كتابة المرجع على النحو السابق يكون فقط في حواشي البحث أما في قائمة المراجع الموجودة إما في نهاية كل فصل أو في نهاية البحث فيجب وضع أسماء جميع المؤلفين وبحسب الترتيب الوارد في الكتاب حيث يتم الكتابة على النحو التالي :-

ياسين الصرايرة ورائد إسماعيل عبانة وأحمد حسين يونس وفاروق أحمد حسين – المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري – دار الشروق للطباعة والنشر – ١٩٨٧م القاهرة ٠

<u>ج- إذا كان الكتاب مترجم :-</u>

يتبع نفس الترتيب السابق مع إضافة اسم المترجم الذي يظهر بعد اسم الكتاب مباشرة وذلك على النحو التالي :-

ايميت ن ٠ ماكفرلاند – إدارة المكاتب والأنظمة الآلية – ترجمة محمد عبد الله جمعة وعبد الحميد رضا – الإدارة العامة للبحوث – معهد الإدارة العـــامة – ١٩٩١م – الرياض ٠

<u>د- إذا كان الكتاب له أكثر من طبعة :-</u>

يتبع نفس الترتيب السابق مع إضافة رقم الطبعة بعد اسم الكتاب مباشرة وذلك على النحو التالي (يرمز للطبعة بالرمز (ط)) ٠

أحمد شلبي – كيف تكتب بحثاً أو رسالة : دراسة منهجية – ط ١٤ – مكتبة النهضة المصرية – ١٩٩٢م القاهرة ٠

هـ- إذا كان الكتاب مترجم وله أكثر من طبعة :-

يتبع نفس الترتيب السابق مع إضافة اسم المترجم بعد اسم الكتاب مباشرة ثم يذكر رقم الطبعة وذلك على النحو التالي :-

ايميت ن٠ ماكفرلاند – إدارة المكاتب والأنظمة الآلية – ترجمة محمد عبد الله جمعة وعبد الحميد رضا – ط ٣ – الإدارة العامة للبحوث – معهد الإدارة العامة – ١٩٩١م – الرياض ٠

و- إذا كان الكتاب يحوي العديد من المقالات لمؤلفين مختلفين :-

فاننا نبدأ بذكر الاسم الكامل لمؤلف كاتب المقالة ثم عنوان المقالة ثم عنوان الكتاب الذي وردت به المقالة مسبوقاً بكلمة (في) ثم يذكر باقي البيانات كالمعتاد وذلك على النحو التالي :-

محمد عبد الفتاح الصيرفي – الإدارة بالأهداف : نظرة مستقبلية – في إدارة المواقف – مكتبة عين شمس ١٩٩٩م – القاهرة ٠

ز- إذا لم يوضح على الكتاب سنة النشر :-

يتبع نفس الترتيب السابق وعند خانة سنة النشر نكتب الاختصار (د٠ت) أي بدون سنة نشر وذلك على النحو التالي :-

شريف أحمد شريف – التسويق – النظرية والتطبيق – دار الشروق للطباعة والنشر – د٠ت – القاهرة ٠

ح- إذا كان الكتاب غير موضح عليه اسم الناشر :-

يتبع نفس الترتيب السابق مع كتابة الرمز (د٠ن) بدلاً من اسم الناشر :-

أحمد حلمي وآخرون – أساسيات البحث العلمي : في العلوم الاجتماعية والمالية والإدارية – د٠ن – ١٩٩٩م – عمان ٠

ط-   إذا كان الكتاب مكون من أكثر من جزء :-

يتبع نفس الترتيب السابق مع ذكر رقـم الجـزء (يرمز للجزء بالرمز ج) بعد اسم الكتاب مباشرة :-

أحمد عامر – مفاهيم البحث العلمي – الجزء الأول – مكتبة الجامعة – ١٩٩٦م – بور سعيد – جمهورية مصر العربية ٠

ي-   إذا كان الكتاب جزء من سلسلة :-

يتبع نفس الترتيب السابق مع ذكر رقم السلسلة بعد اسم الكتاب مباشرة وذلك على النحو التالي :-

عبد الحافظ محمد سلامة – وسائل الاتصـال : أسسها النفسية والتربوية – سلسلـة المصادر التعليمية ٢/٣- دار الفكر للنشر والتوزيع – ١٩٩٢م – عمان ٠

ك-   في حالة ما إذا كان مؤلف الكتاب هو نفسه الناشر :-

يتبع نفس الترتيب السابق غير أنه يتم استبدال اسم الناشر باسم المؤلف فيكتب مكانه (نفس المؤلف) وذلك على النحو التالي :-

محمد عبد الفتاح الصيرفي – إدارة المواقف – نفس المؤلف – ١٩٩٣م القاهرة – ص ٥ ٠

ل-   في حالة ما إذا كان اسم المؤلف غير معروف :-

أكتب أول كلمتين أو ثلاث كلمات وردت في المؤلف مع سنة النشر مع استخدام علامة التنصيص المزدوجة حول عنوان المقالة وذلك على النحو التالي :-

- عند فحص العلاقة بين اتحاد العمال - " في اتفاقهم مع شركة جنرال موتور " - ١٩٩٠ .

م- في حالة إذا ما ذكر اسم المؤلف في متن الرسالة :-

لا يذكر في الحواشي اسم المؤلف مرة أخرى بل يكتب اسم الكتاب ورقم الصفحة فقط على النحو التالي :-

- إدارة الأفراد - ج٢ - ص ١٨٠ .

ن- في حالة إذا ما ذكر اسم المؤلف وعنوان الكتاب في متن الرسالة :-

لا يكتب في الحواشي الا رقم الصفحة فقط كالآتي :-

ص ١٦ .

والآن لاحظ عزيزي الباحث ما يلي :-

١- متى تستخدم الألفاظ التالية (نفس المصدر - مصدر سابق - نقلاً عن) :-

- نفس المصدر :-

الإشارة في الحواشي إلى مصدر ما عدة مرات متتابعة دون أن يكون هناك إشارة إلى مصدر آخر بين هذه الإشارات وذلك على النحو التالي :-

ثريا بعد الفتاح ملحس - منهج البحوث العلمية : للطلاب الجامعيين - ط٤ - دار الكتاب اللبناني - ١٩٨٢ - بيروت ٠

وعند الإشارة لنفس المصدر مرة ثانية شريطة أن لا تكون قد استخدمنا أي مرجع آخر فاننا نستخدم التعبير الآتي :-

- نفس المصدر : ص ٢٥ ٠

- مصدر سابق :-

تستخدم في حالة الإشارة مرة ثانية إلى مصدر كان قد أشير اليه للمرة الأولى شريطة أن يفصل بينهما مصادر أخرى وهنا نذكر اسم المؤلف ثم لفظ المصدر السابق وذلك على النحو التالي :-

١- عبد الرحمن عـدس ومحي الدين توق - المدخل إلى علم النفس - مركز الكتاب الأردني - ١٩٩٣م - عمان ٠
٢- سمير عزيز العبادي ونظام موسى سويدان - التسويق الصناعي : مفاهيم واستراتيجيات - دار الحامد للطباعة والنشر - ١٩٩٩م - عمان ٠
٣- عبد الرحمن عدس ومحي الدين توق - المصدر السابق ٠

- نقلاً عن :-

يستخدم إذا قام الباحث باستقصاء معلومات من مصدر جاهز فلا بد من ذكر ذلك في حاشية البحث وذلك على النحو التالي :-

سيد الهواري – دليل الباحثين في كتابة التقارير والمقالات ورسائل الماجستير والدكتوراه – مكتبة عين شمس – ١٩٧١ – القاهرة – نقلاً عن

K. Turabian. A Manual for writers of term papers, theses, and Dissertations

- Chicago : the university of Chicago press 1969

والآن لاحظ عزيزي الباحث أن هذه الألفاظ لا تستخدم الا في حواشي البحث ولا يجوز استخدامها عند كتابة قائمة المراجع •

٢- **متى يستخدم الحرف (ص) والحرف (ص ص) :-**

يستخدم الحرف (ص) و (ص ص) في الحواشي فقط ولا يستخدم عند كتابة قائمة المراجع •

- والحرف (ص) يستخدم للإشارة إلى الصفحة التي تم منها اقتباس المرجع وذلك بوضع ذلك الحرف وبجانبه رقم الصفحة المقتبس منها في آخر البيانات الخاصة بالمرجع وذلك على النحو التالي :-

ناجي معلا – بحوث التسويق : المنهجية والأساليب – دار آرام للدراسات والنشر والتوزيع – ١٩٩٤م – عمان – ص١٥ •

- أما الحرف (ص ص) فإنه يستخدم إذا كان الاقتباس قد تم لأكثر من صفحة في ذات المرجع وذلك على النحو التالي :-

ناجي معلا – بحوث التسويق : المنهجية والأساليب – دار آرام للدراسات والنشر والتوزيع – ١٩٩٤ عمان – ص ص ١٥ – ٢٥ ٠

٣- <u>متى تستخدم (ــــــ) الشرطة الكبيرة في قائمة المراجع :-</u>

إذا كان للكاتب الواحد مؤلفان أو أكثر تحت نفس التصنيف فإنه يتم ذكر الاسم بالكامل في المرة الأولى مع المصدر الذي يأتي أولاً حسب الترتيب الأبجدي ثم نضع (ــــــ) مكان الاسم في المرات التالية حسب عدد المصادر المستعملة وذلك على النحو التالي :-

محمد عبد الفتاح الصيرفي – إدارة النفس البشرية – دار النهضة العربية – ١٩٩٩ – القاهرة ٠

ــــــ مفاهيم البحث العلمي – دار وائل للطباعة والنشر – ٢٠٠١ – عمان٠

٢- الــدوريـــــات :-

أ- <u>المجلات :-</u>

١- إذا كان اسم صاحب المقالة مدون :-

يتبع الترتيب التالي :-

اسم صاحب المقالة – اسم المقالة – اسم المجلة – رقم المجلد – رقم العدد – التاريخ (بالشهر والسنة) – رقم الصفحــــة (يكتب في الحواشي فقط) وذلك على النحو التالي :-

درويـــش عبد الرحمن يوســف – المعرفة الإدارية لدى القيادات الإدارية : في منظمات الأعمال والمنظمات الحكومية بدولة الإمارات العربية المتحدة : دراسة ميدانية – المجلد رقم (٣) – عدد رقم (١) – نوفمبر١٩٩٥ – ص ص ٤٧ – ٧٦ ٠

٢- إذا لـــم يكن اسم صاحب المقالة مدون فيكتب المقال دون أي اسم ووفقا للترتيب السابق وذلك على النحو التالي :-

- الأقدمية الوظيفية وأثرها على استغلال النفوذ – مجلة أبحاث اليرموك – المجلد رقم (٧) – العدد رقم (٢) – يناير ١٩٩١ – ص ص ٤٥ – ٨١ ٠

ب- <u>الجرائد :-</u>

هنـــا يكتفى بكتابة اسم الجريدة وتاريخ صدورها (باليوم والشهر والسنة) ثم رقم الصفحـــة (يكتب رقم الصفحة في الحواشي فقط) وذلك على النحو التالي :-

- جريدة أخبار اليوم – ٥ مايو – ٢٠٠١ – ص٣ ٠

٣- **القـــواميـــس :-**

يكتفى هنا بكتابة اسم القاموس ورقم الطبعة على النحو التالي :-

- القاموس العصري – الطبعة الثانية ٠

٤- **المراجع الغير منشورة :-**

أ- <u>المخطوطات :-</u>

يتبع فيها نفس الترتيب السابـــق غير أنه يستبدل اسم الناشر باسم الناسخ (أي كاتب الآلة الكاتب) والمكان الذي توجد به المخطوطة كما يكتب في نهاية بيانات المرجع وبين قوسين لفظ مخطوطة وذلك على النحو التالي :-

- شهاب محمد الابشيهي – المتطرف في كل فن متظرف – نسخ أبو بكر الخليلي – مكتبة الجامعة الأردنية – سلسلة رقم ٢١ – ١٠٣٠هـ – عمان – ص٨ (مخطوطة) ٠

ب- **الأبحاث التي ألقيت بالمؤتمرات العلمية :-**

يكتب هنا اسم الباحث ثم عنوان البحث ثم الجهة التي قدم إليها البحث ثم التاريخ – المدينة (ثم رقم الصفحة في الحواشي فقط) وذلك على النحو التالي:-

محمود أبو رحاب – العولمة وأثرها على التدريب – بحث مقدم في المؤتمر العربي للتنميـــة الإدارة – ١٩٨٠ م القاهرة – ص ص ٢٠- ٩٠ .

ج- **رسائل الماجستير والدكتوراه :-**

يكتب هنا أولاً اسم الباحث ثم عنوان الرسالة ثم نوعية الرسالة (ماجستير أم دكتوراه) ثم اسم الجامعة التي منحت الدرجة العلمية ثم التاريخ ثم رقم الصفحة (في الحواشي فقط) وذلك على النحو التالي :-

محمد سلان – العلاقة بين الحجم والعائد في الشركات المدرجة في سوق عمان المالي – رسالة ماجستير – الجامعة الأردنية – ١٩٩٥ م – عمان ص ص١٥-٤٥

٥- المستندات الحكومية والبرلمانية والدولية :-

أ- **المواد القانونية :-**

هنا يذكر اسم الدولة – ثم نوعية القانون ورقم وسنة إصداره ثم بيانات الجريدة الرسمية التي أصدرته ثم رقم الفصل المقتبس منه الجزء ثم رقم المادة ثم رقم الفقرة وذلك على النحو التالي:-

المملكة الأردنية الهاشميـــة – قانون التجارة رقم ١٢ لسنة ١٩٦٦ – الجريدة الرسمية رقم ١٩١٠ بتاريـــخ ٣٠ آذار ١٩٦٦ – الفصـــل الأول – المادة رقم (٩) الفقرة (أ)٠

ب- **المطبوعات الحكومية والبرلمانية والدولية :-**

هنا يذكر اسم الجهة التي أصدرت تلك المطبوعات ثم بيان باسم المطبوعات ثم رقم المجلد – رقم العدد – التاريخ ثم رقم الصفحة أو الجدول (في الحواشي فقط) وذلك على النحو التالي :-

البنك المركزي المصري – دائرة الأبحاث والدراسات – النشرة الإحصائية السنوية – مجلد رقم (١١) عدد رقم (٦) – يناير ١٩٨٠ م جدول رقم ٩

٦- المقابلات الشخصية :-

أ- **المقابلات الشخصية :-**

يذكر هنا اسم الشخص الذي تمت معه المقابلة ووظيفته وتاريخ المقابلة باليوم والشهر والسنة وذلك على النحو التالي:-

مقابلة شخصية مع حسن غلاب رئيس جامعة عين شمس – القاهرة في ٦ مايو ٢٠٠١ م ٠

ب- **الرسائل الشخصية :-**

هنا يكتب اسم الشخص الواردة منه الرسالة ووظيفته وتاريخ ورد الرسالة والمكان الصادرة منه وذلك على النحو التالي:-

– رسالة من عبد الحميد شلبي رئيس جامعة قناة السويس – الإسماعيلية جمهورية مصر العربية – ٩ يناير ٢٠٠١ م ٠

لاحظ عزيزي الباحث أن المقالات والرسائل الشخصية تذكر في هوامش البحث فقط ولا يعاد ذكرها في قائمة المراجع ٠

٧- التقـــاريـــــر :-

أ- **تقارير لم يظهر عليها اسم الشخص القائم بإعدادها :-**

هنا يكتفى بذكر اسم المؤسسة التي أصدرت هذا التقرير وتاريخ إصداره وذلك على النحو التالي :-

- تقرير المؤسسة المصرية العامة للتجارة – عن ميزانية الشركة التجارية للأخشاب في ١٩٦٩/٨/٣٠ ص ٢٩ ٠

ب- **تقارير يظهر عليها اسم صاحبها :-**

وهنا يذكر اسم صاحب التقرير وعنوان التقرير والجهة المقدم إليها التقرير وتاريخ تقديم التقرير والبلد ورقم الصفحة (في الحواشي فقط) وذلك على النحو التالي :-

حسين رفيق – الاتجاهات الحديثة في التنمية الإدارية – تقرير مقدم للمؤتمر الدولي للعلوم الإدارية – ١٩٦٩ القاهرة ص ص (٥-٧) ٠

ثانياً:- قائمـــة المراجـــع الأجنبيـــة :-

عزيزي الباحث عند تعاملك مع المراجع الأجنبية سوف تجد أن أغلب هذا التعامل سيكون مع نوعين من هذه المراجع هي:-

١- الكتب   Books

٢- الدوريات   Periodicals

والآن لاحظ أنه إذا كان المرجع الذي لجأت اليه باللغة الإنجليزي فاتبع في كتابته نفس الأسلوب المتبع في كتابة المراجع باللغة العربية وذلك من حيث المعلومات الـــتي يـــتم إظهارها مع الاختلاف في الترتيب حيث نبدأ باسم عائلة المؤلف يليه فاصـــلة ثـــم الحرف الأول لاسم المؤلف يليه نقطة ثم الحرف الأول للاسم الثاني

لـــلمؤلف الـــذي يليه (إن وجد) يليـــه نقطة ثم سنة النشر موضوعة بين قوسين وذلك على النحو التالي :-

Ferris, K. R. (1988), Behavioral Accounting Research : Acritical Analysis, Columbs, oh : century , vii Publishing.

أما في حالة وجود مؤلفين أو أكثر لكتاب فيوضع اسم العائلة فقط لكل منهما مع وضع الحرف الأول للاسم الأول والثاني لكل مؤلف وذلك على النحو التالي :-

(*)Balsley, H. L., and Clover, V. T. (1988), Research for Business Decisions : Business Research Methods (4 th ed) . columbus, OH: Publishing Horizons .

وفي حالة الرجوع إلى المقالات المنشورة في الدوريات فيظهر اسم المؤلف أولاً كما في الكتب تماماً ويبدأ باسم العائلة للمؤلف يليه تاريخ نشر المقالة ثم اسم المقالة ثم اسم المجـــلة (يفضل كتابتها بخط مائل) ثم رقم العدد ثم رقم الصفحات التي ظهرت بها المقالة وذلك على النحو التالي :-

Bending , A. W. (1935) , Transmitteel information and the length of Rating Scales, *Journal of Experinental Psychology, 57, 303 308* .

والآن لاحظ عزيزي الباحث حتى يمكنك كتابة المراجع الأجنبية بدقة احفظ المصطلحات التالية :-

---

(*) الحرف الأول في اسم كل مؤلف يجب أن يكتب بالحجم الكبير .

قائمة المصطلحات المستخدمة في اللغة الإنجليزية

المصطلح	المعنى المقابل
Ibid., p	نفس المصدر أي في حالة تكرار المرجع دون أي فاصل بين حالات التكرار ويظهر بعدها رقم الصفحة مباشرة ،
Op . cit ., p	المصدر السابق أي في حالة تكرار المرجع ولكن مع وجود فاصل بينهما أي تم كتابة مرجـــع آخر بينهما ويظهر بعده رقم الصفحة.
Idem., =Id أي يتم استخدام المصطلح ,.Idem أو المصطلح Id نفس الوظيفة	نفس المصدر أي أن المرجع قد ذكر من قبل ولم يعترضه مرجع آخر والاقتباس هنا يكون من نفس الصفحة ولاحظ أنه لا يظهر بعد هذا المصطلح رقم الصفحة ،
Loc . cit .	وتعـــني نفـــس الصـــفحة من مرجع سبق ذكره أي مـــرجع قد ذكر من قبل واعترضه مرجع آخر ولا يظهر هنا رقم الصفحة كما أنها تستخدم في الإشارة إلي أي مرجع لم يتم الاقتباس منه مباشرة.
P.	رقم الصفحة في حالة الاقتباس من صفحة واحدة وهي اختصار لكلمة page ،
PP.	رقم الصفحات وتستخدم في حالة الاقتباس لعدد من الصفحات وتقابل في اللغة العربية حرفي ص ص ،
VOL	وتعني العدد وهم اختصار لكلمة Volume

	وتستخدم في حالة ذكر رقم الكتاب أو المجلة المقتبــس منها ٠
etal	وتعني زملاؤه وتستخدم في حالة تكرار أسماء المؤلفين ٠
In	تعني لفظ (في) باللغة العربية ويستخدم إذا ما كان الكتاب يحتوي على مقالات لأكثر من مؤلف كما تستخدم إذا كان الكتاب لمؤلف واحد غير أن به فصولاً متعددة ما يهمنا منها فصل واحد فيوضع اسم المؤلف ثم اسم الفصل بين علامتي تنصيص ثم يكتب اســم الكتاب الأصلي مسبوقا بكلمة in ٠
Supra, chap. x, p.	وتستخدم في حالة لفت النظر إلى مراجعة كذا ص كذا ٠
Citing = quoting	وهما لفظان يستخدمان بدلاً من اللفظ العربي نقلاً عن ٠
Passim	وهو لفظ يستخدم للإشارة إلى صيغة معروفة ورد ذكرها في أماكن متعددة ٠
Italis added	وتعني كلمتي إضافة من الباحث وتوضع بين قوسين عند رغبة الباحث التأكيد على بعض الكلمات ٠
In Press	تحت الطبع وتكتب إذا كان للمؤلف أكثر من مرجع وذلك بعد كتابة المرجع الأخير مباشرة ٠

مجموعة القواعد الواجب مراعاتها عند كتابة قائمة المراجع :-

١- في حالة استخدام مصادر بأكثر من لغة ينبغي وضع مصادر اللغة الواحدة في قائمة مستقلة ٠

٢- ترتب المراجع في حالة استخدام طريقة التسلسل لكل صفحة حسب الاسم الأول للباحث في اللغة العربية ويستخدم الاسم الأخير في اللغة الإنجليزية ٠

٣- في حالة ذكر اسم مؤلف مقالة أكثر من مرة يذكر اسمه من المرة الأولى ثم يوضع (ـــــ) خط مكان الاسم في المرة الثانية ٠

٤- في حالة الترقيم المتسلسل الكلي لا يشترط ترتيب قائمة المراجع هجائياً(*) وإنما يكتفي بذكر المراجع بنفس ترتيب ورودها في البحث وهناك مجموعة من المؤلفين يعتبرون قائمة المراجع هذه هي قائمة جزئية ويطلقون عليها اسم هوامش البحث ثم يطالبون الباحث بإعداد قائمة أخرى بمراجع البحث سواء التي وردت في هوامش البحث أو التي استعان بها الباحث ورأى أنها متعلقة ببحثه غير أنها لا ترد في هوامش البحث ويعتبرون أن هذه قائمة عامة بالمراجع وهذه القائمة يجب أن يراعى عند إعدادها الترتيب الهجائي حسب أسماء المؤلفين ٠

والآن لماذا تعد عزيزي الباحث قائمة المراجع ٠٠٠؟

١- تعطي الباحثين الآخرين فرصة كاملة للرجوع إلى المصادر الأصلية التي تم منها اقتباس الأفكار التي وردت بالبحث ٠

٢- تعتبر بمثابة توثيق للأمانة العلمية للباحث فعدم وجود تلك القائمة يعني انتحال جهود الآخرين٠

٣- تعطي المقيم للبحث انطباعاً عن مدى جودة البحث فكثير من المقيمين للأبحاث يهتمون عند تقيمهم للبحث المقدم بالمراجع والمقالات التي استعان بها الباحث ومدى حداثة تلك المراجع ٠

(*) يطلق على هذه القائمة قائمة الهوامش وقد سبق ذكر ذلك فيما سبق ٠

٤- توضيح مدى حداثة المعلومات التي رجع إليها الباحث فقائمة المراجع توضيح تاريخ نشر كل مرجع مع مراعاة أن المعلومات الحديثة تشير إلى وعي الباحث بآخر التطورات التي جرت في ميدان المعرفة ٠

٥- تعتبر قائمة المراجع مؤشراً هاماً على اطلاع الباحث وسعة خبراته وقراءاته٠

عزيزي الباحث انتبه :

ملاحظات خاصة بقائمة المراجع :-

١- إذا كان الربط يتم بين أسماء المؤلفين في متن الرسالة باستخدام الحرف (و) فإن الربط بين أسماؤهم في قائمة المراجع باستخدام الفاصلة المقلوبة وذلك على النحو التالي :-

أ- محمد الصيرفي (و) أحمد جمعة سنة ١٩٨٩ م ٠ (مثل الرسالة)

ب- محمد الصيرفي (،) أحمد جمعة سنة ١٩٨٩ م ٠ (قائمة المراجع)

٢- عندما يطبع للمؤلف الواحد أكثر من مرجع في نفس العام فيتم ذكرهم في قائمة المراجع مرتين بنفس الترتيب الذي وردوا به في قائمة المراجع مع كتابة تعبير (تحت الطبع) بعد المرجع الأخير وذلك على النحو التالي :-

أظهرت البحوث التي أجريت في مجال الصحة العقلية وعلى أعضاء الأسر التي يعمل بها الزوجان أن (سيكاران ١٩٨٥ أ و، ١٩٨٥ ب ، ١٩٨٥ ج ،١٩٩٠ م (تحت الطبع) ٠

٣- إذا أردت التأكيد على بعض الكلمات في النص فضع تحتها خطاً وبعد ذلك مباشرة ضع بين قوسين كلمتي إضافة من الباحث (italics adeled)

٤- هناك دائماً قائمتين للمراجع قائمة المراجع العامة وهي قائمة شاملة للمراجع ذات الصلة بموضوع البحث مرتبة هجائياً حسب اسم المؤلف وقائمة المراجع الخاصة

وهي قائمة جزئية ناقشت بعض جوانب البحث مناقشة تفصيلية وقد ورد ذكرها أو الإشارة إليها خلال الجزء الخاص بمراجعة البحوث السابقة أو في أي مكان آخر في البحث وهي تكون مرتبة حسب ورودها في متن البحث ويطلق عليها غالباً هوامش البحث ٠

٥- في حالـــــة إذا ما كان المؤلف شخصاً معنوياً كمؤسسة أو شركة أو لجنة ... الخ فإن قائمة المراجع ترتب ترتيباً أبجدياً حسب أول كلمة تذكر في اسم المرجع مع إهمال (أل) التعريف ٠

٦- يجب أن يتم ترتيب قائمة المراجع على النحو التالي :-

أولاً : قائمة المراجع العربية :-

أ- الكتب ب- الدوريات ٠

ج- المراجع غير المنشورة ٠

ثانياً : قائمة المراجع الأجنبية :-

أ- Books
ب- Periodicals

مشروع تدريبي

نقدم إليك عزيزي الباحث فيما يلي مجموعة من قوائم المراجع التي تضمها مجموعة من الأبحاث السابقة ... يرجى منك تقييم هذه القوائم مع ضرورة التفرقة بين قوائم المراجع وقوائم الهوامش ومدى مراعاة تلك القوائم للشروط الواجب توافرها من حيث ترتيب هذه المراجع ٠

١- **القائمة الأولى :-**

١- السلمي ، علي ، إدارة الأفراد والكفاءة والإنتاجية ، القاهرة: مكتبة غريب ، ١٩٨١م ،

٢- غراب ، كامل السيد ، القيادة ورؤية مدير الإدارة العليا السعودية لمحتوى الإدارة الاستراتيجية (دراسة ميدانية في مدينة الرياض) ، الرياض : مركز البحوث ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، ١٩٨٧م ،

٣- Yukl, G.M. Toward a Behavioral Theory of Leadership , Organizational Behavior and Human Performance 6 (1971), 414 440 .

٤- عاشور ، أحمد صقر ، إدارة القوى العاملة ، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، الإسكندرية : الدار الجامعية ، ١٩٨٦م ،

٥- Drehmer, D.E. and Grossman, J.H. Scaling Managerial Respect : A Developmental Perspective *Educational and Psychological Measurement 44 (1984), 763-767*

٦- Banner, D.K. and Blasingame, J.W. " Towards A Developmental Paradigam of Leadership *Leadership & Organization Development Journal (LODJ), 9, No. 4 (1988), 13 .*

٧- عبد الله ، شوقي حسين ، العلاقات التنظيمية ، مدخل سلوكي ، القاهرة: دار النهضة العربية ، ١٩٧٥م ،

٨- عبد الوهاب ، علي ، إدارة الأفراد ، منهج تحليلي ، القاهرة: مكتبة عين شمس ، ١٩٧٥م ،

٩- Hosmer, H.T. Strategic Management: Text and Cases in Business Policy. Englewood, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1982 .

١٠- Stogdill, R.M. Personal Factors Associated with Leadership. Journal of Applied Psychology, 25 (1984), 35-70 .

١١- Stogdill, R.M. Handbook of Leadership : A Surver of Theory and Research. New York : Wiley and sons, 1974.

١٢- Ghiselli, E.E. Mangerial Talent. American Psychologist 18 (1963), 31-42.

١٣- ماهـــر ، أحمـــد • الســلوك التنظيمي • الإسكندرية : المكتب العربي الحديث ، ١٩٨٦م •

١٤- Fiedler, F.E. Leadership Experience and Leadership perforamance : Another Hypothesis Shot to Hell, Organizational Behavior and Human Performance (1970), 1-14 .

١٥- Jenkins, W. Survey of Leadership Studies with Special Reference to Military to Problems. Psychological Bulletin 4 (1974), 54-75 .

<u>**القائمة الثانية :-**</u>

١- بـــروكوفيكو ، جوزيـــف وآخـــرون • موسوعة برنامج تطوير المشرفين بطريقة الوحـــدات الـــنمطية • تـــرجمة نزار عدنان الجبرودي ، بغداد : منظمة الأقطار العربية المصدرة للبترول ، ١٩٨٥م •

٢- يـــاغي ، محمـــد عبد الفتاح • مبادئ الإدارة العامة • الرياض : مطابع الفرزدق التجارية ، ١٩٨٧م •

٣- Katz, D. and Kahn, R.L. The Social Psychology of Organization, New York : John Wiley and Sons Inc., 1966.

٤- Ordway, Tead. The Art of Leadership. New York : McGraw-Hill Book Co., 1965 .

٥- Pfiffner, John M. and Presthus, Robert. Public Administration. New York : The Ronald Press Company, 1967 .

٦- Glombiewsky, Robert. Three Styles of Leadership and Their Uses". Personnel. July August (1961) .

٧- العريان ، محمد علي وشهاب ، ابراهيم ، القيادة وديناميكية الجماعات (مترجم) ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦٩م ،
٨- كنعان ، نواف ، القيادة الإدارية ، الرياض : مطابع الفرزدق التجارية ، ١٩٨٥م ،
٩- السيد ، فؤاد ، علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري ، الطبعة الثالثة ، القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٧٩م ،

القائمة الثالثة

أولاً : المراجع العربية :-

١- أبو بكر مصطفى بعيرة : مبادئ الإدارة ، بنغازي ، ليبيا : مركز البحوث والعلوم الاقتصادية ، ١٩٨٨م ،
٢- أندرو بدى سيزلاقي وجى والاس مارك ، السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم احمد ، الرياض : مطبعة معهد الإدارة العامة ، ١٤١٢هـ ،
٣- برانت روبن : الاتصال والسلوك الإنساني ، ترجمة نخبة من أعضاء قسم الوسائل وتكنولوجيا التعليم بكلية التربية بجامعة الملك سعود ، الرياض ، مطبعة معهد الإدارة العامة ، ١٤١٢هـ ،
٤- عبد الباري درة ، المدير العربي الفعال : نحو نظرة متكاملة لفعاليته ، الإدارة العامة ، العدد (٤٢) ، ص (٧-٢١) ،
٥- ناصر العديلي : دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية ، الرياض : مطبعة معهد الإدارة العامة ، ١٤٠٩هـ ،
٦- ماريون ، إي ، هاينز : إدارة الأداء : دليل شامل للإشراف الفعال ، ترجمة محمود مرسي وزهير الصباغ ، الرياض : مطبعة معهد الإدارة العامة ، ١٤٠٩ هـ ،

ثانياً : المراجع الأجنبية :-

1- Bennis, W and Nanus. B. Leaders : The Strategies for Taking Charge. New York : Harper and Row Publishers, (1985) .
2- Czarniawska Joerges B. and Woff, R. Leaders, Managers, Enterpreneurs on and off The Organizational Stage. Organization Studies. 12 (4), (1991), pp. (529-546) .
3- Dawson, P. P. Fundamentals of Organizational Behavior : An Experimental Approach, Englewood Cliffs, N. J: Prentice-Hall, Inc., (1985) .
4- Deal, T. E. and Kennedy. F. Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Corporate Life. Reading, MA : Addison-Wesley (1982) .

القائمة الرابعة :-

1- William D. Hitt. The Leader-Manager : Guidelines for Action. (Colubus, Richland : Battelle Press, 1988), p. (3).
2- Paul Hersey and K. Blanchard. Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources. Englewood Cliffs N. J: Prentice-Hall, Inc., (1982), p. (5).
3- Maureen Guirdhan. Interpersonal Skills at work. N. Y : prentice-Hall, (1990), pp. (2-16).
4-
Leadership : Their Analysis and Training
Organization Development Journal. 2 (2), (1981) , pp. (6-12).

٥- أبو بكر مصطفى بعيرة ، مبادئ الإدارة (بنغازي ، ليبيا : مركز البحوث والعلوم الاقتصادية ، ١٩٨٨م) ، ص ٣٢٥ ،

6-

7- Robert N. Lussier. Human Relations In Organizations : A Skill Building Approach, Boston, MA: Richard D. Irwin, Inc., 1990, p. (146) .

8- Warren Bennis and Burn Nanus, Leaders : The Strategies for Taking Charge. (New York : Harper and Publishers, 1985). P. (16).
9- William D. Hitt, op. cit, pp. (6-7).
10- Irbid., pp. (5-13).
11- Barbara Czarniawska Joerges, and Rolt Wolff. "Leaders,

Organization Studies. 12 (4) (1991), pp. (529-546).
12- Paul Hersey and K. Blanchard, op. cit., p. (5).
13- Edgar Schein. Organizational Culture and Leadership. (San Francisco : Jossey Bass Publishers, 1988) pp. (1-13).
14- Maureen Guirdham. Op. cit., pp. (2-14).
15-
Harvard Business Review, (53) (1975), pp. (49-61).
16- P. L Wright, and D. S. Taylor. Op. cit., pp. (6-12).

١٧- عـبد الـباري درة ، " المدير العربي الفعال : نحو نظرة متكاملة لفعاليته " الإدارة العامـة (معهد الإدارة العامة ، الرياض) السنة ٢٢ ، العدد (٤٢) (١٤٠٤هـ) ، ص ٤ .

١٨-المرجع السابق ، ص ٧-٢١ .

١٩- Maureen Guirdham, op. Cit., pp. (2-14).

٢٠- أندرودى سيزلاقي ، ومارك جى والاس : السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبـو القاسم أحمد (الريـاض : مطبعـة معهد الإدارة العامة - ١٤١٢هـ) ، ص ٥٩ .

٢١-المرجع السابق ، ص ٥٩-٦٣ .

22- Edgar Schein, op. cit., pp. (15-17).
23- T. E. Deal an F. Kennedy. Corporate Cultures : The Rites and Rituals of Corporate Life. (Reading, MA : Addison-Wesley, 1982), pp. (9-11).
24- Peter P. Dawson. Fundamentals of Organizational Behavior: An Experimental Approach, (Englewwod Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc., (1985), p. (250).
25- Maureen Guirham. Op cit., p. (55) .
26- P. P. Dawson, op cit., p. (252).

27- Maureen Guirdham, op. cit., pp. (53-79).
28- Irbid., p. (366).
29- Robert N. Lussier, op. cit., pp. (90).

(٢٧)

طباعـــة البحـــث

هناك بعض الاعتبارات التي يجب أن تراعيها عزيزي الباحث عند طباعة بحثك حيث أنها توفر للقارئ الوضوح وتبرز البحث في شكل متناسق وأسلوب موحد وتتمثل أهم هذه الاعتبارات فيما يلي :-

١- نوعية وحجم الورق المستخدم :-

يســتعمل ورق أبيــض غيــر مصقول وغير شفاف وزنه (٧٠) جرام ويفضل استخدام ورق حجم (٢٢x ٢٨) سم وذلك في متن البحث .

أمـــا في حالة وجود خرائط أو صور أو أية موضحات أخرى فإنه ينبغي اســتعمال ورق مـــن نوعيـــة تكفل لها البقاء في حالة جيدة وواضحة ومن نفس المستوى في جميع نسخ البحث أما بالنسبة للغلاف فينبغي أن يكون كرتون قوي ذي لون هادئ وجذاب .

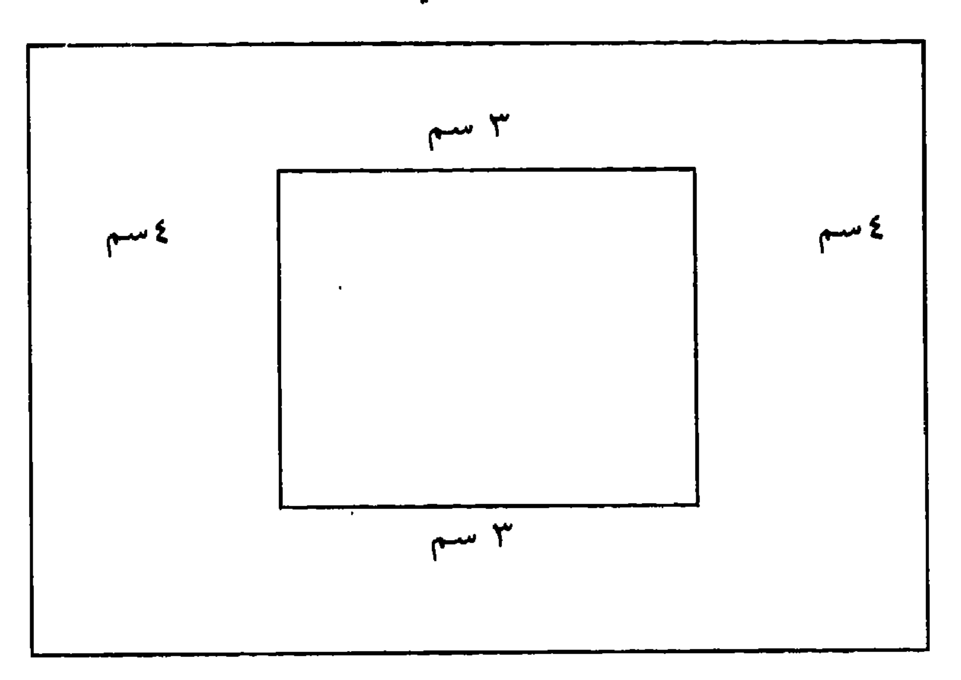
٢- الهوامـــش :-

يمكنك إتباع الإرشادات التالية عند الطباعة :-

١- أترك مسافة (٤سم) على الجانب الأيمن و (٣سم) من الجانب الأيسر عند الكتابة باللغة العربية والعكس إذا كانت الكتابة باللغة الإنجليزية .

٢- كمـــا يـــترك مســـافة (٥ســـم) من أعلى الصفحة و (٢،٥سم) من أسفل الصفحة .

وبذلك تأخذ الصفحة الشكل التالي :-



هذا بالنسبة للكتابة باللغة العربية أما في حالة الكتابة باللغة الإنجليزية فيترك هامش (٤سم) من اليسار و (٣سم) من اليمين أما الهوامش من أعلى ومن اسفل فتكون (٢،٥سم) فقط .

٣- المســـافـــات :-

١- تكـــون المسافة بين العنوان المتوسط وأول سطر في محتوى الصفحة بمقدار (١،٥سم) .

٢- تكـــون المســـافة بين أسطر المحتوى (٠,٩ سم) أي مسافة ونصف في اللغة العربية ومسافتان في اللغة الإنجليزية .

٣- بالنســـبة للعبارات المقتبسة تكون المسافة بين أسطرها مسافة واحدة أي (٠,٦ سم) .

٤- بالنســـبة للعنوان الجانبي وأول فقرة سواء في المحتوى أو في الكلام المقتبس تكون المسافة حوالي ١،٦سم إلى الداخل من بداية الأسطر في المحتوى .

وفيما يلي نقدم لك عزيزي الباحث نموذج شكل صفحة بداية فصل.

٥ سم

الفصـــل الأول

العوامل المؤثرة على مستوى النضج القيادي

١,٥ سم

٣ سم ← ٤ سم

→ ←

لقد تزايد الاهتمام بعملية القيادة الإدارية من خلال تقدم البحوث في مجال العلوم الاجتماعية مؤخراً وعلى مدى الخمسين عاماً الماضية قام عدد كبير من العلماء السلوكيين بتحليل القيادة في مجالات وأوضاع تنظيمية متعددة ....الخ.

تقويم نظريات القيادة

٦ سم

← في حين أنه من الصعب إجراء مراجعة شاملة لكل المداخل لدراسة القيادة في هذا البحث فإنه من المهم إعداد ورسم خريطة التقدم في بناء النظرية وصلتها بالمداخل المتطورة لهذا البناء .

كما أضاف Fiedler بأنه " يجب على القائد تقويم الموقف على ضوء توافر أو تفصيل (علاقة طيبة بين القائد ومرؤوسيه بناء قوي أو محدد للمهام وقوة سلطة المحركة أو على الجانب الآخر من متصل القيادة علاقة واهية بين القائد ومرؤوسيه بناء ضعيف أو غير محدد للمهام وضعف سلطة المركز ..."

٤- كتابة العناوين :-

١- يبـتدئ كـل باب أو فصل من البحث بعنوان رئيسي يكتب في وسط الصفحة وعلى بعد (٥سم) من أعلى الصفحة وذلك كما يلي :-

٥ سم

هندسة الأداء المتميز

٢- إذا كـان العـنوان طويلاً يحتاج إلى تجزئة فإن كتابته تكمل في أسطر إضافية يبعد بعضـها عن بعض بمسافة (٨, سم) مع مراعاة تناقص أطوال الأسطر من الجانبين بحيث تتدرج من السطر الأول إلى السطر الأخير و ذلك على النحو التالي :-

اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور

(٨,٠سم)

والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية

للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب

في المملكة العربية السعودية

دراسة ميدانية

٣- بالنسبة للعنوان الفرعي (الجانبي) فإنه يكتب على بعد (١,٦سم) من بداية الصفحة ويوضـع تحتـه خط وإذا كان لهذا العنوان رقم فإنه يكتب قبل العنوان بمسافة (٦, سم) ويتبع الرقم نقطة على بعد (٢, سم) على النحو التالي :-

١,٦سم

١ ٠أهمية بحوث التسويق

(٦ سم) ← ١- المحدد التشريعي

بالنظر إلى الأساس القانوني الخاص بالوظيفة العامة في الأردن والمرتبطة أساساً بموضوع الفساد الإداري نلاحظ أن هناك قصوراً من الناحية التشريعية فأكثر النصوص التشريعية اهتماماً بالفساد الإداري نجدها في القانون الجنـــائي ونصوص قانون العقوبات الأردني ....

٥- البنطات المستخدمة :-

يكتب العنوان الرئيسي نبط رقم (١٦) ٠

يكتب العنوان الفرعي نبط رقم (١٤) ٠

أما باقي أجزاء البحث تكتب نبط رقم (١٢) ٠

٦- ترقيم الصفحات :-

وهنا يمكن تقسيم صفحات البحث إلى مجموعتين :-

أ-المجموعة الأولى : وتتضمن صفحة العنوان (لا يوضع لها رقم ولكنها تدخل في الترقيم) وكذا صفحة التقدير والفهارس والمقدمة يتم ترقيمها باستخدام الحروف الهجائية (أبجد هوز حطي كلمن) أي كالآتي :-

(أ ب ج د هـــ و ز ح ط ي ك ل م ن)

ب-**المجموعة الثانية :** متن البحث والمصادر التي اعتمد عليها الباحث يتم ترقيمها باستخدام الأرقام الإنجليزية (1,2,3,4,) مع ملاحظة أنه لا يتم وضع أي رقم على الأوراق التي تحمل أسمــاء الأبواب وأرقامها (الباب الأول وعنوانه مثلاً) ولكنها تحسب في الترقيم .

وهنا يجب عليك عزيزي الباحث مراعاة ما يلي :-

أ- تــرقم جميــع الصفحات في النسخ العربية من أعلى الجانب الأيسر من الورقة عــلى بعــد (٢،٥ســم) من أعلى الصفحة أما في النسخ الإنجليزية فيتم ترقيم الصفحات من الجانب الأيمن من الورقة .

ب- لا يظهر رقم الصفحة التي تبتدئ بعنوان رئيسي متوسط كما في الصفحة التي يبــتدئ فيها الفصل ولكنه يحسب في تسلسل الصفحات فمثلاً لو كان رقم آخر صفحة في الفصل الرابع (٥) فإن رقم الصفحة التي يبتدئ بها الفصل السادس هــي (٥١) ولكــن هذا الرقم لا يظهر في هذه الصفحة بل يكون رقم الصفحة الثانية من هذا الفصل هو (٥٢) .

ج- أحياناً قد تضطر عزيزي الباحث إلى حذف ورقة أو أكثر بعد ترقيم الصفحات وهــنا يجــب عليك أن تضع على الصفحة السابقة لهذا الحذف أرقام الصفحات المحذوفة فمثــلاً إذا حذفت الصفحتان (٧١ ,٧٢) فإن الصفحة رقــم (٧٠) سيكــون رقمهــا (٧٠-٧١-٧٢) .

د- وفي بعض الأحيان قد تضطر عزيزي الباحث إلى إضافة ورقة أو ورقتين بعد إجــراء الترقيم وهنا تقوم بإعطاء هذه الصفحات نفس رقم الصفحة السابقة مع إضــافة حــروف (أ،ب،ج) فمثلاً إذا قمت بإضافة ورقتين بعد الصفحة رقم (١١٤) فــإن الورقــة الأولى ستعطى رقم (١١٤أ) والثانية (١١٤ب) والثالثة (١١٤ج) .

الباب الأول

دراسات فاعلية نظم مساندة القرار

هذه الصفحـــة لا يوضــع عليهـــا أي رقــم ولكنهـــا تحســـب في الترقيــم

(٧٠)

٧١ و٧٢

لاحظ تم حذف الصفحتان ٧١ و ٧٢

١١٤أ
١١٤ب
١١٤ج

لاحظ انه قد تم
إضافة صفحتان بعد
إجراء الترقيم

المراجـــــع

١) محمــد فهمــي عمــر الحجــاز – **حمايــة المستهلك : دراسة تحليلية للواقع الأردنــي** – رســالة ماجستير – غير منشورة – الجامعة الأردنية – ١٩٨٦ – عمان .

٢) محمــود إبــراهيم عليوات – **تحديد الاحتياجات التدريبية : دراسة مقارنة بين القطــاع المصرفي الأردني العام والخاص** – رسالة ماجستير – غير منشورة – الجامعة الأردنية – ١٩٩٦ – عمان .

٣) محمد سليم خليفة الشورة – **تنويع السلعة وفق اعتبارات التقسيمات السوقية : دراســة عن الشركات الأردنية المنتجة لمعجون الأسنان** – الجامعة الأردنية – ١٩٩٦ – عمان .

٤) كــامل السيد غراب وفادية محمد حجازي – **أثر استخدام نظم مساندة القرارات عــلى كفاءة وفاعلية القرارات** – الإدارة العامة – المجلد الخامس والثلاثون – العدد الأول – يونيو ١٩٩٥ – عمان .

٥) د. ســيد الهــواري – الإدارة **بــالأهداف والنتائج أسلوب فعال للإدارة ومنهج التطوير التنظيمي** – مكتبة عين شمس – ١٩٧٦ – القاهرة .

٦) دورقــان عــبيدات وعــبد الــرحمن عدس وكايد عبد الحق – **البحث العلمي : مفهومه وأدواته وأساليبه** – شركة مطابع النموذجية – ١٩٨٢ – عمان .

٧) رداح المهــدي الخطيب ووفاء الأشقر أبو فرسخ : **الأنماط القيادية السائدة في جامعــتي اليــرموك والعــلوم والتكــنولوجيا الأردنية كما يراها أعضاء هيئة التدريس** – مجلس إتحاد الجامعات العربية – العدد الحادي والثلاثون – الأمانة العامة لإتحاد الجامعات العربية – ١٩٩٦ – عمان .

٨) سامي ملحم – **القياس والتقويم في التربية وعلم النفس** – الطبعة الأولى – دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة – ٢٠٠٠ – عمان .

٩) أومـا سـيكـاران – ترجمة علي بسيوني وعبد الله بن سليمان الفزاز – **طرق الـبحث فـي الإدارة – مدخل بناء المهارات البحثية** – جامعة الملك سعود – ١٩٩٨ – الرياض ٠

١٠) عبد الله بن حسن العبد القادر – عبد الرحيم بن علي المير – **اختبار العلاقة بين صـراع الـدور وغمـوض الـدور والرضا الوظيفي والصفات الديموغرافية للمهـنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية** – دراسة ميدانيـة – المجلة العربية للعلوم الإدارية – مجلة (٣) عدد (٢) مايو ١٩٩٦ – الرياض ٠

١١) عبد الله الفلاح المنيزل – **الإحصاء الاستدلالي وتطبيقات في الحاسوب باستخدام الأمر الإحصائي (SPSS)** – دار وائل للنشر – ٢٠٠٠ – عمان ٠

١٢) عـبد العزيـز فهمي هيكل – **طرق التحليل الإحصائي** – دار النهضة العربية للطباعة والنشر – بيروت – غير مبين سنة النشر ٠

١٣) إبراهيم بسيوني – **أهمية العوامل المؤثرة على مستوى النضج القيادي للإدارة في الشركات الصناعية** – مجلة جامعة الملك سعود – الرياض – ١٩٩٢ ٠

١٤) ثريا عبد الفتاح – **منهج البحوث العلمية للطلاب الجامعيين** – الطبعة الرابعة – درا الكتاب اللبناني – ١٩٨٧ – بيروت ٠

١٥) د٠ أحمـد شلبي – **كيف تكتب بحثا أو رسالة** – الطبعة الحادي عشر – مكتبة النهضة العربية – ١٩٩٢ – القاهرة ٠

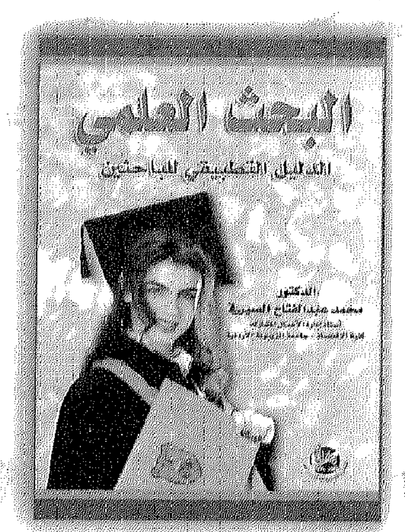
١٦) فـوزي غرايـبة وآخـرون – **أسـاليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والأسانيد** – المطبعة الوطنية – ١٩٨٧ – عمان ٠

١٧) أحمـد بدر – **أصول البحث العلمي ومناهجه** – المكتبة الأكاديمية – ١٩٩٦ – القاهرة ٠

١٨) ايمنت ن ٠ ماكفرلاند – ترجمة محمد عبد الله عبيد الله – **إجراءات السكرتارية والإدارة العامـة للبحوث** – معهد الإدارة العامة – المملكة العربية السعودية – ١٩٩٩ – الرياض ٠

١٩) أميـــرة إبـــراهيم عـــثمان - **نحو إطار نظري لأبعاد الخبرة المؤثرة في كفاءة وفاعـــلية الأداء المحاسبي** - الإدارة العامة - المجلد الثامن والثلاثون - العدد الأول - مايو ١٩٩٨ - القاهرة ٠

الفهـــرس



البحث العلمي

الدليل التطبيقي للباحثين



دار وائل للنشر

عمان - شارع الجمعية العلمية الملكية
مقابل باب الجامعة الاردنية الشمالي
هاتف ٥٣٣٥٨٣٧ - فاكس ٥٣٣١٦٦١ - ص.ب: ١٧٤٦ / الجبيهة - الاردن
تطلب منشوراتنا من دار الشروق للنشر والتوزيع - رام الله - نابلس - غزة

E-mail: wael@darwael.com
www.darwael.com
ISBN 9957-11-236-8

